

CAI
SG 143
-1995
A06

3 1761 11709001 9

User Report

POLICING OPTIONS AVAILABLE TO FIRST NATIONS IN CANADA

No. 1995-06

Aboriginal Policing Series



Solicitor General Canada
Ministry Secretariat

Canada



Yves Dubé

**POLICING OPTIONS AVAILABLE TO
FIRST NATIONS IN CANADA**

No. 1995-06



The views expressed in this working paper are those of the author and not necessarily those of the Ministry of the Solicitor General of Canada.

Please note that in this document, the masculine gender includes women and is used only to facilitate reading.

Cat: JS4-1/1995-6
ISBN: 0-662-61955-2

INTRODUCTION	1
1. COMMUNITY CONSTABLES (NORTHWEST TERRITORIES)	2
1.1 Purpose and context	2
1.2 Current status	3
1.3 Role and responsibilities of personnel	3
1.4 Jurisdiction and authority of personnel	5
1.5 Recruitment and selection of candidates	5
1.6 Training of personnel	6
1.7 Employment conditions	7
1.8 Accountability structure and process	7
2. SUPERNUMERARY POLICE OFFICERS (QUEBEC)	8
2.1 Purpose and context	8
2.2 Current status	8
2.3 Role and responsibilities of personnel	9
2.4 Jurisdiction and authority of personnel	10
2.5 Recruitment and selection of candidates	11
2.6 Training of personnel	12
2.7 Employment conditions	13
2.8 Accountability structure and process	13
3. PUBLIC SAFETY OFFICERS (BRITISH COLUMBIA)	14
3.1 Purpose and context	14
3.2 Current status	14
3.3 Role and responsibilities of personnel	15
3.4 Jurisdiction and authority of personnel	17
3.5 Recruitment and selection of candidates	17
3.6 Training of personnel	18
3.7 Employment conditions	18
3.8 Accountability structure and process	19
4. VILLAGE PUBLIC SAFETY OFFICERS (ALASKA)	20
4.1 Purpose and context	20
4.2 Current status	21
4.3 Role and responsibilities of personnel	21
4.4 Jurisdiction and authority of personnel	22
4.5 Recruitment and selection of candidates	22
4.6 Training of personnel	23
4.7 Employment conditions	23
4.8 Accountability structure and process	24
4.9 Program evaluation	24

5.	ABORIGINAL POLICE AIDES (AUSTRALIA)	26
5.1	Purpose and context	26
5.2	Current status	27
5.3	Role and responsibilities of personnel	27
5.4	Jurisdiction and authority of personnel	28
5.5	Recruitment and selection of candidates	29
5.6	Training of personnel	29
5.7	Employment conditions	30
5.8	Accountability structure and process	31
5.9	Program evaluation	31
CONCLUSION		32
BIBLIOGRAPHY		33


INTRODUCTION

The purpose of this document is to outline the policing options available to First Nations in Canada and other parts of the world. The exercise aim is to present various new policing alternatives for aboriginal communities in Canada.

The document presents five auxiliary policing models and approaches to serve aboriginal communities in Canada: 1) the Northwest Territories community police officers, a pilot project under which community police officers help the Royal Canadian Mounted Police (RCMP) in its work with the communities involved; 2) the Quebec supernumerary police officers provide support for regular members of aboriginal police services; 3) the British Columbia public safety officers help the RCMP in its work with the Kitasoo-Xaixais aboriginal community; 4) the Alaska village public safety officers manage public safety services and have a broader mandate than conventional police services; and 5) the Australia Aboriginal police aides serve as prevention officers and ensure liaison between the police services and the aboriginal communities.

Each option is described and analyzed on the basis of various essential criteria in order to understand these policing (or public safety) models or approaches. The document objectives:

1. to inform on the purpose and context of the various policing models and approaches;
2. to describe the proposed options current status;
3. to describe the police officers role and responsibilities associated with each option;
4. to describe the police officers jurisdiction based on considerations relating to their appointment, the laws they can enforce, their powers and limits, their jurisdiction territory and the weapons they can or cannot carry;
5. to describe the police officer recruitment process and selection criteria;
6. to describe the type of training received by the police officers (eg, program length, subjects covered and specialized training);
7. to describe the employment conditions; and
8. to describe the accountability structure and process (eg, monitoring and supervision).



Digitized by the Internet Archive
in 2023 with funding from
University of Toronto

<https://archive.org/details/31761117090019>

1. COMMUNITY CONSTABLES (NORTHWEST TERRITORIES)

On February 4, 1994, the governments of Canada and the Northwest Territories signed an agreement to carry out a community constables pilot project in two small aboriginal communities, Fort Good Hope and Coral Harbour. Under the agreement, the cost of setting up and running the project is to be shared by the federal government (52%) and the Northwest Territories (48%). The initiative, which is not in the form of a reserve program, will see the creation of an auxiliary service for the local RCMP detachment (G Division).

Candidates employed and appointed as temporary civilian employees within the RCMP may eventually apply to become regular members. In other words, the pilot project is aimed not only at providing assistance to a local RCMP detachment and promoting better relations between the detachment and Aboriginals but also at providing more career opportunities for Aboriginals within the police services.

1.1 Purpose and context

The RCMP G Division comprises 45 detachments and four sub-divisions in the Northwest Territories but the aboriginal communities of Fort Good Hope and Coral Harbour were not served by RCMP resident constables (Decision Paper, Community Policing Pilot Projects). Living conditions, transportation costs, employee allowances and lack of conveniences in these areas also drive up the cost of policing.

The RCMP could not always count on the support of local people in case of emergency because they lacked the skills, training or mandate to carry out tasks related to police services work. The RCMP detachments have only a small staff (one or two officers), often not enough to adequately meet the policing needs of remote communities. Constables are frequently unable to provide services because of lengthy travel to reach remote communities so far from the detachment. It can sometimes take more than 10 hours to reach a remote community. In addition, police officers sometimes have to be away for training or other reasons, leaving communities without police services.

The pilot project primary aim is therefore to create a core of individuals - Aboriginal residents of the two remote communities (Fort Good Hope and Coral Harbour) - who can provide (civilian) policing and are available to assist the local RCMP detachment in case of emergency or when RCMP officers are unable to respond immediately to particular policing needs. More specifically, the project has four objectives:

1. to increase the level of policing in small communities without increasing considerably the related costs (RCMP budget);
2. to encourage participation by Aboriginals in community policing and raise aboriginal cultural awareness of police services;

3. to keep an appropriate link with the summer student and the cadet programs already proposed to support police duties; and
4. to increase career opportunities for candidates interested in regular employment (full time) in the RCMP.

1.2 Current status

The three-year pilot project currently aims to solve the RCMP problems in serving two small, remote aboriginal communities in the Northwest Territories, Fort Good Hope and Coral Harbour. Under the terms of the agreement between the federal government and the Northwest Territories, the RCMP, in consultation with the participating communities, was required to submit a series of progress reports on the project in terms of preparation, implementation and evaluation of its effectiveness.

The first report, due on March 15, 1994, dealt with the recruitment of candidates and the development of training standards. The second report, due on June 15, 1994, dealt with candidates training and standard operating procedures issues. A series of four other reports is tracking progress in implementing and evaluating the project¹. A final report will give a full account of the pilot project.

The pilot project is also subject to independent evaluation; the final report on that evaluation is to be submitted within six weeks following the end of the pilot project. The results to date are quite encouraging, but the future will tell whether the project holds promise for the aboriginal communities involved (Coral Harbour and Fort Good Hope) and whether it should be extended to other aboriginal communities.

1.3 Role and responsibilities of personnel

Community constables in the two communities have more or less the same mandate as regular RCMP constables, although they work under the detachment members supervision and assist them on a part-time basis. They may be called in by the local RCMP detachment commander (G Division) to assist regular personnel with a wide range of general and specific community policing tasks.

More specifically, when they are called in, they carry out tasks related to local needs. They work 16 to 30 hours a month (predetermined hours), acting as liaison officers between Band Councils and the RCMP and carrying out the following duties:

1. preventive patrols within and outside the communities being served;
2. administrative tasks;

¹ Two of these reports have already been completed; the next two are due on September 15, 1995, and March 15, 1996.

3. crime prevention programs;
4. crowd control;
5. search and rescue;
6. work that do not require direct RCMP supervision or involvement in investigations (eg, protection of crime scenes and evidence);
7. prisoner escorts, accompanied by an RCMP member; and
8. other routine tasks authorized by the commander or his representative, if so requested.

The RCMP shall, in consultation with the participating communities:

1. recruit candidates suitable to do community constable tasks;
2. employ the chosen community constables as temporary civilian employees under the authority provided by section 10(2) of the Royal Canadian Mounted Police Act² and in accordance with Treasury Board Minute 810263 on the remuneration and terms and conditions of employment of temporary civilian employees, approved on March 9, 1989;
3. train the community constables to standards sufficient for the duties that they will be required to perform;
4. appoint the community constables as peace officers under the authority provided by section 7(1) of the Royal Canadian Mounted Police Act³;
5. establish and maintain policy and procedures for the management of the community constables;
6. provide ongoing supervision, support and field training to the community constables;
7. provide periodic assessments of the pilot project effectiveness in both host communities; and
8. provide all reports required under the agreement between the federal government and the Northwest Territories.

² **10(2) Royal Canadian Mounted Police Act:**

The Commissioner may employ such number of temporary civilian employees at such remuneration and on such other terms and conditions as are prescribed by the Treasury Board, and may at any time dismiss or discharge any such employee.

³ **7(1) Royal Canadian Mounted Police Act:**

(d) designate any member, any supernumerary special constable appointed under this subsection or any temporary employee employed under subsection 10(2) as a peace officer.

1.4 Jurisdiction and authority of personnel

Community constables are selected by the RCMP in consultation with Band Councils to be temporary civilian employees pursuant to section 10(2) of the Royal Canadian Mounted Police Act⁴ and in accordance with Treasury Board Minute 810263 on the remuneration and terms and conditions of employment of temporary civilian employees, approved on March 9, 1989. They are then appointed by the RCMP as peace officers under section 7(1) of the Royal Canadian Mounted Police Act⁵.

These auxiliary RCMP employees are thus able to enforce all federal laws, including the Criminal Code, and all Northwest Territories laws, although their tasks and responsibilities are subject to the limits established at the time they are hired. In other words, community constables have the same powers as regular RCMP members but cannot intervene unless they are called in or authorized by the local RCMP detachment commander; their role is to assist regular local detachment members of the police services.

They work under the direct local RCMP members supervision, wear the RCMP uniform and are subject to all rules and regulations applicable to all RCMP members on duty. Their jurisdiction territory is limited to the two communities involved as stipulated in the agreement between the federal government and the Northwest Territories.

Finally, community constables do not usually carry firearms but can use available RCMP-issue shotguns and .308 calibre rifles provided that:

1. they have successfully completed the RCMP-approved training in the use of those firearms;
2. authorization has been granted by the G Division commander, who considers such protection to be warranted for the duty being performed;
3. they qualify annually in the use of those firearms;
4. they guarantee that they will secure the firearms; and
5. they are performing duties as community constables.

1.5 Recruitment and selection of candidates

The candidate selection process basic principle required that the pilot project host communities be directly involved. In the Fort Good Hope community, a selection committee made up of five members representing the Band Council, the community as a whole and the local RCMP detachment commander was created to ensure that

⁴ Ibid, p. 5.

⁵ Ibid, p. 6.

the process would be more impartial. The committee members began by developing and distributing an application form for candidates interested in taking part in the pilot project. They then developed selection interview questions and interviewed the 19 listed candidates. Following the interviews, six applicants were selected and three others were placed on a stand-by list in case any of the chosen candidates were unable to continue in the program.

In Coral Harbour, the same information was distributed to community members, and six applications were received. However, the Band Council (Hamlet Council) decided that it would make the initial candidates selection and that it was up to the local RCMP detachment to give final approval after conducting appropriate safety checks on the chosen candidates.

A maximum of six candidates are thus chosen by the RCMP and each of the participating aboriginal communities. Applicants - citizens interested in a part-time career in the RCMP - must meet the following predetermined selection criteria:

- be between the ages of 19 and 60;
- be in good health;
- be of good character;
- be a Canadian citizen;
- be mature and responsible;
- reside in the community where the program is taking place; and
- meet the basic reliability clearance required by the RCMP.

1.6 Training of personnel

The first candidates in the Community Constable Program were trained over a period of 19 days at the RCMP Training Academy in Regina, Saskatchewan. More specifically, the training consists of 127 45-minute instruction periods on various aspects of their work. While in training, candidates are paid an amount equal to the amount normally paid for an eight-hour work day.

The training includes courses in law and other subjects, such as arrest procedures, record keeping, driving, firearm safety and other aspects of community constable work:

- laws (seven periods);
- physical fitness and self-defence (44 periods);
- operational activities (20 periods);
- communications (six periods);
- firearms and the use of force (21 periods);
- legal identification (eight periods);
- human relations (seven periods); and

- other (14 periods).

Bear in mind also that the RCMP is responsible for providing community constables with the ongoing field supervision, support and training needed to ensure the efficient operation and effectiveness of the pilot project.

1.7 Employment conditions

All selected candidates are expected to meet the federal government safety requirements. They wear the RCMP uniform and abide by the RCMP rules and regulations, but are not regular members of the police services; rather, they are temporary civilian employees. They are supervised by the local RCMP detachment members and paid for the hours they work (16 to 30 hours a month) at the salary rate of regular entry-level RCMP constables.

1.8 Accountability structure and process

Community constables work under the direct supervision of the RCMP and are accountable for their activities as are regular members of the police services.

2. SUPERNUMERARY POLICE OFFICERS (QUEBEC)

The policing agreements between the governments of Canada and Quebec and Band Councils provide for the hiring of supernumerary police officers by native police services. This approach, which has been in use for many years (even before the tripartite agreements) makes it possible to provide temporary replacement and assistance to regular police officers in maintaining order and public safety.

Native police services generally have enough regular police officers to operate on a continuous basis, but steps had to be taken to prevent the problems that arise when they are away for various reasons (eg, leave, training, illness, etc) and to consider situations requiring additional assistance.

The tripartite agreements provide for the hiring of supernumerary police officers and stipulate that the cost of establishing and operating native police services in Quebec is shared by the federal government (52%) and Quebec (48%). Payments are generally made directly to the Band Councils if the police services are fully autonomous.

2.1 Purpose and context

Supernumerary police officers are hired by native police services in Quebec not as a specific program, but rather as a way of improving the quality of those services. If there is a staff shortage because the regular police officers are away for some reason (eg, illness, leave, training, etc) or when another need has arisen, supernumerary police officers are called in to replace or assist regular police officers. This ensures greater flexibility in planning work schedules.

This approach, which native police services in Quebec have been using for years, remains the best known solution to the problems created when regular police officers are away. In addition to providing greater local autonomy for native communities in the area of policing, the approach makes for more effective and less costly management of police services. Supernumerary police officers are not bound to determined schedules and are therefore able to meet immediate needs (eg, emergencies, special operations, police officers replacement, etc), and their basic training is less costly.

2.2 Current status

The approach is simple and has not really changed since the first supernumerary police officers were hired by native police services in Quebec. On February 2, 1995, however, the Quebec legislature passed An Act to amend the Police Act and the Act respecting police organization as regards Native police (Bill 57). It is currently anticipated that the Act will come into force as native communities opt to use it in

renewing the tripartite policing agreements. The Act makes substantial changes in the status of Native police officers in Quebec (including supernumerary officers).

The police services of the Kitigan Zibi Anishinabeg Reserve, the first native community to express a desire to sign a new tripartite agreement based on the new Bill, will soon be granted status similar to that of municipal police services in Quebec. Native police officers will also be recognized as having the status of peace officers within the meaning of the Quebec Police Act.

2.3 Role and responsibilities of personnel

Supernumerary police officers generally have the same responsibilities as regular police officers as defined in the tripartite agreements: 1) relations with the community being served; 2) preservation of order and public safety in their territory; 3) enforcement of laws under their authority in their territory; and 4) assistance for the Sûreté du Québec (SQ) if the officer in charge specifically requests such assistance from the chief of police and if the chief authorizes intervention. These responsibilities must be in accordance with the legislation as a whole in effect in Quebec. Their role is specific, however, because they have a mandate to basically provide support (additional assistance) and relief (temporary replacement) for regular Native police officers.

The police services of the Uashat Mak Mani-Utenam Band have seven regular Native police officers responsible for policing the Band territory; one of them acts as chief of police. However, the tripartite agreement also provides for the hiring of three supernumerary police officers to assist or replace regular Native police officers.

When regular police officers are away for any reason (eg, leave, training, other valid reasons), supernumerary police officers are responsible for taking over their duties on a part-time basis. They are on call to assist native police services in the event of emergencies, special operations and staff shortages. Because they generally work 15 to 20 hours a week (part time) with open (variable) schedules, supernumerary police officers make for more effective (flexible) and less costly management of native police services.

To restrict sufficiently shifts rotation and keep the police officers motivated, the number of supernumerary police officers of the police services is limited. Supernumerary police officers who do not get enough regular opportunities to work may not learn police work properly and may lose interest.

The Sûreté du Québec, under this approach retains all its powers and responsibilities under the Quebec Police Act and support native police services. The tripartite agreements stipulate that the Sûreté must co-operate with communities and native police services through the following:

1. expertise and technical support needed to administer the funds allocated for policing;
2. policies and policing manuals available to Councils; and
3. operational support needed to ensure effective police services.

2.4 Jurisdiction and authority of personnel

All Native police officers (regular and supernumerary) are appointed and sworn in as special police officers pursuant to sections 80 and 83 of the Quebec Police Act (RSQ, c P-13)⁶. The tripartite agreements stipulate that Band Councils are responsible for passing a resolution requesting the Minister of Public Safety to recommend the appointment and swearing in of the selected persons as Native police officers for a period to be determined.

What makes supernumerary police officers different from other Native police officers in this regard is their supervision by Sûreté du Québec liaison officers, the chief of police or regular police officers of native police services. However, they have the same powers as regular Native police officers in their territory as they are defined in the tripartite agreements. Like regular Native police officers, they also retain their status throughout Quebec in specific cases:

1. transportation of an inmate accused of an offence committed in the territory of their jurisdiction;
2. execution of a valid arrest warrant duly signed by a justice of the peace;

⁶ **80.** Any judge of the Court of Appeal, of the Superior Court, of the Court of Québec or of a Municipal Court may, with the approval of the Minister of Public Security, appoint in writing and for a period which he determines persons called special constables, to maintain peace, order and public safety in the territory which he designates, prevent therein crime and infringements of the laws of Québec, and seek out the offenders; but no such special constable shall exercise his powers as a peace officer except to the restrictions indicated in the writing attesting his appointment.

83. Every special constable appointed under section 80 shall take the oaths or make the solemn affirmations prescribed in section 4 before the judge who appoints him.

Every special constable appointed by the mayor of a municipality shall take such oaths or make such solemn affirmations before him or before the clerk or secretary-treasurer of the municipality.

A writing attesting that the special constable has complied with this section shall be drawn up at once in duplicate and one of the duplicates shall be given to the special constable.

3. ongoing pursuit of offenders when begun in the territory served by the police services and if directed to do so; and
4. some investigations of crimes committed in their territory.

The powers and limits of Native police officers (including supernumerary police officers) come from two sources: 1) legislation; and 2) candidate's appointment certificates. At present, this authorizes them to enforce various laws:

1. the Criminal Code and other federal laws provided for in the tripartite agreements;
2. Band by-laws;
3. certain provincial statutes, such as the Highway Safety Code.

The control mechanisms apply to Native police officers as well as to other police officers in Quebec, that is, the courts and legislation on police services in Quebec: 1) the Code of Ethics of Quebec Police Officers; 2) The Act respecting police organization; and 3) the Quebec Police Act.

Finally, supernumerary police officers do not usually carry firearms. If they wish to be authorized to carry a firearm, Native police officers must meet certain rules:

1. the Band Council must pass a resolution specifically requesting such authorization;
2. the police officer must be sworn in accordance with the Quebec Police Act;
3. he must have completed the basic course at the Institut de police du Québec;
4. he must have successfully completed the firearms handling course;
5. he must qualify annually in the use of firearms;
6. he must comply with the rules for firearms handling, storage and maintenance applicable to the police services.

2.5 Recruitment and selection of candidates

Supernumerary police officers are recruited in the same manner as regular police officers. The process consists of four specific steps:

1. candidates apply to have their files reviewed;
2. Council officials submit to Quebec in the form of a resolution a list of candidates selected in accordance with the council hiring policy. In the resolution, the Council asks Quebec to carry out character investigations of the candidates;
3. the character investigations are carried out by the Sûreté du Québec and the results are forwarded to the Council; and
4. if the number of candidates chosen following the character investigations exceeds the required number of Native police officers indicated in the agreement, the Council makes a final selection.

The selection criteria for candidates (regular and supernumerary) vary but generally include a good reputation (required of all police officers being sworn in), adequate education (variable), physical and psychological fitness, and successful completion of the courses and evaluations provided for during the recruitment process.

2.6 Training of personnel

Training for Native police officers varies depending on their duties. All regular police officers receive basic training in the various types of knowledge and skills required to perform their duties (two sessions totalling seven weeks). Chiefs of police also receive a 120-hour course in police management.

Basic training for regular Native police officers covers the main aspects of their mandate and powers. More specifically, the training deals with:

- review of known elements;
- mental and physical preparation;
- provincial statutes;
- municipal by-laws;
- articular control techniques;
- first aid;
- Criminal Code;
- drugs;
- searches:
 - 1. powers
 - 2. techniques:
 - a) personal searches
 - b) searches of premises;
- crisis intervention;
- criminal investigation;
- alcoholism and drug abuse; and
- fingerprinting.

To keep costs down, candidates hired on a part-time basis (supernumerary police officers) are given less training than other police officers. They are required to complete 40 hours of courses at the Institut de police du Québec in order to learn the minimum knowledge and skills needed to work as a police officer. The training for supernumerary police officers covers the following points:

- reception;
- physical intervention techniques;
- powers of arrest;
- rules of evidence;
- first aid;

- patrol techniques; and
- feedback.

Sûreté du Québec liaison officers and chiefs of police or their representatives also provide them with one to three months on-the-job training. Finally, although supernumerary police officers are not barred from specialized training courses, priority is given to regular police officers.

2.7 Employment conditions

The agreements between the federal and Quebec governments and the Band Councils involved define Native police officer as "a person appointed and sworn as a special police officer under sections 80 and 83 of the Quebec Police Act (RS[Q], P-13)".⁷

Native police officers employment vary from one Band Council to another. Except in Inuit communities, where Native police officers are paid by the Sûreté du Québec, the variable criteria of the employers, that is, Band Council, prevail when Native police officers (regular and supernumerary) are hired.

2.8 Accountability structure and process

Public safety committees are created by Band Councils to establish community aims and priorities for native police services. The committees also oversee the quality of policing in the territory served. If so requested, the Sûreté du Québec, through liaison officers, works with all the players (Band Councils, public safety committees, chiefs of police, police officers and civilian personnel) to advise and support them in planning, organizing, directing and monitoring administrative and operational police activities.

As well, Native police officers (regular and supernumerary) are subject not only to the manuals, policies, procedures and directives applicable to each police service, but also to the legislation (Code of Ethics of Québec Police Officers) and the control mechanisms established by Quebec in the area of police ethics (Police Ethics Commissioner and Police Ethics Committee).

⁷ Ibid, 6.

3. PUBLIC SAFETY OFFICERS (BRITISH COLUMBIA)

Since April 1, 1994, a public safety pilot project has been established in the Klemtu native community in British Columbia. This project, in which the Kitasoo-Xaixais Public Safety Board and Public Safety Department are involved, is aimed at supporting the provincial police force (RCMP), which continues to serve the Klemtu community.

No evaluation of this project, which currently involves one part-time public safety officer, is as yet available. However, an evaluation is planned for the end of the current agreement. It will be used to determine whether the project is advantageous for the Kitasoo-Xaixais Band and whether it is a worthwhile model that should be applied in other native communities.

3.1 Purpose and context

The driving principle behind the pilot project is the creation of a mechanism to provide community policing and to respond to situations requiring quick front-line reaction in a native community, (the Klemtu village). The project, based on close co-operation between the Band Council, the Kitasoo-Xaixais Public Safety Board and the RCMP, supports the latter in its work with the Klemtu community.

The need to create this new Public Safety Department and the need for increased co-operation with the RCMP on the part of the community are the result of, among other things, the special and unusual circumstances that exist in the Klemtu community with respect to establishment and maintenance of a public safety service (eg, the community is geographically isolated). The village can be reached only by boat or seaplane and quick public safety intervention is therefore very difficult.

3.2 Current status

Under the current pilot project agreement, a 12 month program will run from the date of its implementation. An evaluation will then be done to determine the appropriateness of maintaining the program and specify any changes (if any) that are needed.

The current public safety officer is not an Aboriginal. He has the status of a special provincial police officer for 24 months⁸ and then, another term is possible. The project agreement provides in this regard that the current public safety officer must be on duty long enough to train another recruit (eventually an Aboriginal).

⁸ Effective December 27, 1993, he has the status of Band by-law officer under the federal Indian Act.

If the Public Safety Board fails to meet the agreement requirements it is also mentioned that the Band Council should ensure that the current public safety officer is compensated for any pecuniary losses sustained.

3.3 Role and responsibilities of personnel

In the pilot project, the RCMP retains primary responsibility for public safety services in the Klemtu community. However, the objective is to maintain close co-operation between the RCMP and the public safety officer to determine respective responsibilities. The role of the officer is to help the RCMP fulfil its mandate.

The only mandate of the public safety officer in the Klemtu community was to enforce the Band by-laws but he is now also responsible for enforcement of laws enacted by the governments of Canada and British Columbia. His responsibilities, assigned under the direction of the KITASOO-XAIXAIS Public Safety Board can be summarized as follows (see Article 3 of the Protocol between the KITASOO Band Council, the KITASOO-XAIXAIS Public Safety Board and the Royal Canadian Mounted Police):

1. Investigate and process of all complaints and occurrences which arise under the Indian Act (1985) relative to the Klemtu community and following any violation of the Council by-laws adopted under the Indian Act (1985).
2. Provide preventive policing intervention, including assisting the RCMP in developing and maintaining police services community relation programs.
3. Investigate and process complaints, occurrences and offenses occurring in the KITASOO-XAIXAIS community and relating to the following:
 - obstruction of special provincial police officers work,
 - disturbing the peace, causing damages and laying false charges;
 - non-injury or minor injury motor vehicle accidents;
 - land disputes involving residents of the KITASOO-XAIXAIS community where the presence of a public safety officer is required;
 - enforcement of British Columbia statutes, except for matters under the Coroner's Act (1979);
 - Criminal Code driving offenses;
 - fail-to-appear charges;
 - execution of warrants and other legal documents;
 - theft under \$1,000 and related offenses;
 - common assaults; and
 - other Criminal Code offenses.
4. Prepare and submit reports in a form acceptable to Crown counsel and other Court documents.

5. Maintain police files available to the RCMP for copying in accordance with applicable federal and provincial laws.
6. Upon receipt of a complaint or information regarding a matter or offence not listed in point 3 which requires immediate intervention: 1) provide immediate response and investigate as required in the circumstances; 2) as soon as is practicable, inform the RCMP of the situation and follow its instructions; and 3) continue the investigation and legal action until such time as the investigation is completed, any charges have been processed through Court or the RCMP decides to assume responsibility for the investigation.
7. Execute Court orders, warrants and other Court documents in the community which it receives from the Office of the Court, the RCMP or a resident of the community.
8. Assist the RCMP in the investigation conducted in the Klemtu community.
9. Follow RCMP written instructions and policies to use occasionally its patrol cabin in the course of his work.

The RCMP works in co-operation with the Public Safety Board and Department by providing them with the necessary assistance and by sharing information. The following are its main duties:

1. it informs the public safety officer on everything regarding his responsibilities and the other aspects of his work;
2. it may investigate and take legal action in situations or events that are normally the responsibility of the public safety officer. However, except in emergency circumstances, it requests that the public safety officer be present;
3. it supports all decisions made to take action in accordance with the Kitasoo-Xaixais Band by-laws and customs in situations under the public safety officer authority;
4. it authorizes the public safety officer to use its patrol cabin in connection with his work;
5. it exchanges information with the Public Safety Board and Department. These exchanges must be in accordance with applicable federal and provincial laws;
6. if the Band Council or the Public Safety Board so requests, it provides training or specific advice to the public safety officer in connection with his work; and
7. It provides the public safety officer with any other support he may require in his work.

The role of the Kitasoo-Xaixais Public Safety Board is linked within the pilot project to maintaining and developing a public safety service effective and professional with

respect to public peace and order and front-line intervention. It ensures, among other things:

1. that the public safety officer keeps and updates operational registers and provides the information requested by the federal and provincial governments regarding these registers;
2. that the Public Safety Department respects the program spirit and primary intentions and that the public safety officer acts in the community interests; and
3. that appropriate facilities are available for welcoming the public, detaining people safely and holding private meetings between an individual and legal counsel, and that there is access to a telephone.

In addition, the Public Safety Board participates in the evaluation of the pilot project.

3.4 Jurisdiction and authority of personnel

The public safety officer hired by the Public Safety Board has the status of special provincial police officer under the British Columbia Police Act:

9. (1) The minister may appoint persons he considers suitable as special provincial constables.

(2) A special provincial constable appointed under subsection (1) shall be appointed for the term the minister specifies in the appointment.

(3) Subject to the restrictions the minister specifies in the appointment, a special provincial constable has the powers, duties and immunities of a provincial constable.

According to the pilot project agreement, the public safety officer has the powers required to carry out his duties relating to the following: 1) maintaining the public peace; 2) offenses against the law and crime prevention; 3) assisting justice administration; 4) enforcing without limitation the laws in force in British Columbia and the Criminal Code of Canada; and 5) apprehension of criminals and offenders. Note also that the public safety officer is authorized to carry a service weapon.

3.5 Recruitment and selection of candidates

The current officer was recruited on the basis of the selection criteria of the Aboriginal Nations Training Institute which is connected with the Justice Institute of British Columbia. This means that he had to meet criteria similar to those that must be met by candidates for British Columbia municipal police services during the selection process.

In the current case, selection of the candidate was done by the Public Safety Board mandated by the Kitasoo-Xaixais Band Council. The person chosen is a former

member of the RCMP who has the training and experience needed to work in the Klemtu community. The same selection criteria are to apply in the next selection process.

3.6 Training of personnel

The current officer, a former RCMP member, has specialized training with respect to serving a native community. At the request of the Band Council or the Public Safety Board, the RCMP can also provide him training in the special aspects of his work.

3.7 Employment conditions

The Kitasoo-Xaixais Public Safety Department is currently made up of a special provincial public safety officer appointed by the Attorney General of British Columbia. He is employed by the Kitasoo-Xaixais Public Safety Board made up of five community representatives.

The Public Safety Board established by the Band Council is responsible for managing the Public Safety Department. Under the creation and operation of the new public safety mechanism agreement, the federal government and the Government of British Columbia must share the implementation and maintenance costs of the pilot project. It is provided that Canada and British Columbia must cover respectively 52% and 48% of the costs incurred.

The organization and structure of the pilot project thus involves contribution by the following:

1. the Band Council, which has appointed five community members to serve as Public Safety Board representatives;
2. the Public Safety Board, which employs a public safety officer on a part-time basis and which oversees the police operations and the Kitasoo-Xaixais Public Safety Department administration; and
3. the Kitasoo-Xaixais Public Safety Department, the responsibilities of which remain under the direction of the Public Safety Board currently made up of one officer hired on a part-time basis.

The Public Safety Board must pay the RCMP for costs incurred when its patrol cabin is used by the public safety officer. The same is true of the other costs for use of the cells in the patrol cabin: salaries and related costs for guards and other costs for prisoners accommodations.

3.8 Accountability structure and process

The public safety officer must account for his interventions to the Kitasoo-Xaixais Public Safety Board responsible for direction of the Public Safety Department established by the Kitasoo-Xaixais Band Council. Its responsibilities include preparing the written policies and procedures that will guide the public safety officer in carrying out his mandate.

The British Columbia Police Commission also plays a role in the program orientation. It interacts with the Kitasoo-Xaixais Public Safety Board and Department the same way it interacts with the municipal police boards and departments. Under British Columbia Police Act, it helps these organizations to maintain good quality policing services. Among other things, it supervises police boards and departments, advises them and does police services research.

4. VILLAGE PUBLIC SAFETY OFFICERS (ALASKA)

For a few years now, there have been two types of police services in Alaska: 1) increasingly professional police services provided in urban areas by officers working for the State; and 2) services provided by auxiliary police officers controlled and supported if necessary by external law enforcement organizations. This second type of police services provided by locally recruited village public safety officers is intended as an alternative to the professional police services, the Alaska State Troopers (AST), that still occasionally serves rural areas in Alaska.

4.1 Purpose and context

This public safety service program was initially established in a particular context. It was aimed at correcting a difficult situation:

In 1979, rural Alaska had the distinction of having the worst record for public safety of any of the 50 states. It had the highest per capita loss of property and death rate due to accidental fire in the entire Western hemisphere; suffered the highest death rate due to boating and water-related accidents of any state; is one of the most isolated areas of the country for obtaining emergency medical and law enforcement assistance; led the state, and possibly the country, in number of search and rescue missions; and had the fewest local government resources to deal with total public safety problems. (Trostle, 1991:8-9)

The solution to these problems was to establish a new public safety service that had a broader mandate than the other police services. The officials involved made available to the public safety officers the equipment required to properly carry out the mandate they were given.

The Village Public Safety Officers Program is innovative in relation to the previous police services since they are no longer imposed from outside. Instead, the services are generated within the native communities served. The program facilitate local initiatives and encourage the communities to determine their public safety needs. In other words, it makes possible a public safety service sufficiently tuned in to respond to the concerns and meet the expectations of the rural population with respect to its public safety needs.

4.2 Current status

The program in place since 1980⁹ now provides a public safety service in a multicultural context and allows for a variety of political and legal agreements in remote rural areas of Alaska. To start with, it was aimed mainly at responding to the problems encountered with another alternative to police services, the village police officers, which was never able to adequately replace the Alaska State Troopers. Today, the program has approximately 125 members serving the isolated rural areas of Alaska (Marenin, 1992).

4.3 Role and responsibilities of personnel

The village Councils served have direct control over the program personnel who must meet the needs and reflect the priorities of these communities with respect to public safety. The personnel have a broader role than police officers usually do. In addition to the usual tasks, they carry out duties that are particular to the needs of a remote area. Essentially, their mandate sets out five main duties:

1. Firefighting: People often use inflammable liquids in remote areas of Alaska. In addition, respect of the electrical systems safety code is often lax. These are two main factors behind the terrible number of fire related deaths in Alaska. Since there is not yet any agency responsible for developing real fire control mechanisms in Alaska, the Village Public Safety Officers Program is used to make people aware of the need to better protect themselves against fire. Consequently, the safety officers training includes fire control methods.

2. Law enforcement and public order: There are violent incidents - related to alcohol abuse for example - that need quick intervention. The role of the village public safety officers is to provide increased crime prevention and control service. Because the public safety officers are nearby, they can respond more quickly to events requiring immediate intervention. If it becomes necessary for the Alaska State Troopers to take action because of the situation seriousness or for some other reasons, the public safety officers provide support to the State Troopers who must take over because they have more personnel and/or better equipment.

3. Duties related to medical emergencies: In some situations, rapid medical intervention is required. Several villages have medical services (community health aides), but such services are not available everywhere and are day-to-day health services more than medical emergency. The village public safety officers therefore assist the medical personnel in place without replacing them. In some cases, the public safety officer is the only person able to provide medical emergency services.

⁹ However, the official introduction of the program in rural areas began in 1981.

In other cases, co-operation is maintained between the public safety officers and the medical services in place (community health aides) for the purpose of providing better emergency medical services.

4. Search and rescue techniques: In remote areas of Alaska, search and rescue needs are closely tied to the problems caused by difficult weather conditions, long distances and inhospitable land. The personnel members are therefore trained in search and rescue rudiments. Since the officers generally know the remote areas well, they are an important resource for the Alaska State Troopers.

5. Water safety: Action in response to boating accidents and water-related deaths is the responsibility of the Alaska State Troopers and the Coast Guard. The police officers actions are governed by the State Water Safety Act. The Coast Guard officers are responsible for federal water safety laws enforcement and programs. The role of the public safety officers is to assist the Coast Guard by constantly promoting water safety measures.

4.4 Jurisdiction and authority of personnel

In this program, personnel jurisdiction is limited to the villages they serve and the immediately surrounding area. Focusing on the communities public safety requests and needs, they work under the state legislation. Thus, they could almost be said to have the same powers as other police officers in Alaska. However, they wear a different uniform and generally do not carry firearms (unless the village Council makes a special provision to that effect and agrees to pay the necessary insurance premiums).

4.5 Recruitment and selection of candidates

The personnel members are hired and fired by non-profit corporations in close co-operation with the village Councils and the Alaska State Troopers. The selection process takes place in three steps, following announcement of a vacant position: 1) candidates are first interviewed by the members of the corporation responsible for managing the program; 2) the village Council involved considers the candidates chosen in the first step; and 3) the Alaska State Troopers and the Public Safety Department select, among the candidates chosen, those whom they deem best able to carry out the duties of the position. An employment offer is then made to the last candidates selected.

The hiring criteria specify that the candidates must be at least 21 years of age, be American citizens or have resident status, demonstrate good moral standards, have no physical or mental disabilities and no criminal record (unless the conviction was handed down in another jurisdiction and the offence is not considered a crime in Alaska). No level of education is specified. However, the State police services have

established a committee responsible for the program internal standards policies and direction.

4.6 Training of personnel

In the first year of service, the personnel training last six weeks at the Alaska State Troopers Academy in Sitka. The courses are similar to those the State troopers take, except: 1) the public safety officers do not receive training in the handling of firearms; 2) there are 60 hours of medical emergency training; 3) there are 90 hours of training in firefighting and guidelines are provided for the organization of a volunteer fire department; and 4) a few lessons are given on water safety and search and rescue.

In subsequent years, the program personnel have to go back annually for other training courses organized by the public safety program co-ordinators (non-profit corporations). Studies on this subject reveal that few women have been hired and trained so far under the program. Moreover, the same studies show that 25% of the village public safety officer positions are occupied by non-Aboriginals (Marenin and Copus, 1991).

4.7 Employment conditions

It is generally the non-profit regional corporations responsible for the public safety services management that hire and fire the personnel. However, they must act in close consultation with the village Councils involved and the Alaska State Troopers. The decision to terminate a public safety service contract is left to the discretion of the village Council served following discussion of the reasons for the decision with the co-ordinator of the corporation responsible and the Alaska State Troopers (Marenin and Copus, 1991).

In other words, the program personnel work for public organizations that have official power, with or without compensation, with respect to law enforcement and firefighting (Department of Justice, Office of Justice Assistance).

The money needed for setting up and running the program is allocated by the Alaska legislature, through the Alaska State Troopers budget, to the regional corporations, which manage the program on contract. These non-profit corporations respond to requests made by communities wishing to set up a public safety service.

It is therefore up to the regional corporations to apply to the State of Alaska for the funds needed to set up public safety services in the villages interested. Once the money has been received, it is also up to these corporations to choose, in co-operation with the Alaska State Troopers, the villages that will receive public safety services (Marenin and Copus, 1991).

The people hired are therefore working for a contractor - the regional corporation. The Alaska State Troopers play mostly a supervisory role in this program. As mentioned above, they have set up a standards committee responsible for the public safety program policies and directives.

4.8 Accountability structure and process

Under the program management and control, the personnel members are accountable to three authorities for their activities: 1) the Council of each village involved; 2) the Alaska State Troopers; and 3) the corporations responsible for the program.

Supervision in the field is provided by the Alaska State Troopers from a regional centre. In addition to training the personnel members and following up on their actions, the AST perform the following tasks, among others:

1. checking the work done by the public safety officers in the villages. This involves contacting them each week by telephone and visiting them in the field at least once every two (2) months;
2. ensuring that the officers submit their twice-weekly reports on time;
3. maintaining contact with the village Councils members; and
4. submitting personnel evaluation forms.

4.9 Program evaluation

It seems that no studies have been done regarding the program impact on public safety and crime rate. However, research has been done on the program effectiveness with respect to the following technical objectives: 1) decreasing the number of life and property losses; 2) increasing regional and local communities responsibility for public safety management; 3) developing a valid database on the public safety problem in rural Alaska; and 4) increasing the number of Native candidates for the Alaska State Troopers (Marenin et Copus, 1991).

Sellin (1981) concluded that the program was partially meeting the four objectives, but Hippler (1982) was more critical of the program effectiveness. His evaluation bore on two questions in particular: 1) Have the villages involved truly benefited from the program implementation? and 2) Would it have been possible to find a more economical way to provide the same level of service? He showed that the program had indeed benefited the villages, but that the cost was quite high.

He pointed out some positive aspects of the program: 1) reduction in certain forms of violence in a few villages; 2) creation of a useful way for the State police services to be warned of problems in the rural communities; 3) reduction in consumption and abuse of alcohol in a few villages; 4) creation of fire departments and medical

emergency services where none previously existed; and 5) image improvement that the village people have of the Alaska State Troopers once they accept the program.

However, he pointed out the main problems with the program: 1) poor profile of candidates hired and high rate of officers resignation; 2) program results much less satisfactory than the responsible authorities (Alaska State Troopers and responsible local organizations) would have one believe.

Hippler attributes these problems to: 1) officers pay inadequate; 2) candidates pool too small for proper recruitment; 3) inappropriate training; and 5) interventions difficult when friends and relatives are involved.

5. ABORIGINAL POLICE AIDES (AUSTRALIA)

Several attempts made to attract Aboriginals in Australia State police services have been criticized as measures serving to ensure European domination over aboriginal communities (Beacroft, 1987). The latter have complained about the lack of police services accountability in their regard (Cunneen, 1990; Miller, 1991). They are calling for aboriginal police services that are sensitive to their situation and have real powers to maintain order.

However, aboriginal groups, courts, police services and law reform organizations efforts in Australia are improving justice administration with respect to aboriginal populations (especially in remote areas). One of the results is that police services vary depending on the aboriginal communities local needs; depending on the region, Aboriginals are appointed as regular or auxiliary police officers (trackers and aides).

Aboriginal police aides are found in various regions of Australia, including the Western Territory (eg, the Kimberleys, Pilbara and the Eastern Goldfields), the Northern Territory (particularly coastal communities) and the Queensland territory (Galvin, 1985). Currently, it seems that the Northern Territory Police Aide Scheme established in co-operation with the aboriginal communities is serving as a model for the other regions of Australia.

5.1 Purpose and context

Liaison officers were the current Aboriginal Police Aides Scheme precursors. Essentially, they provided liaison between the police services and aboriginal communities. However, the purpose of the Aboriginal Police Aides Scheme is to create an aboriginal solution (that is, not a White people solution) to the problem of maintaining peace and order in aboriginal communities (Cunneen, 1990; Gunter, 1984).

The aforementioned efforts flow, in good part, from the problems that arise from the conflict between Australian laws enforcement and respect for aboriginal customs (Gunter, 1984; Moore, 1991; Palmer, 1989). Several problems arise when one attempts to integrate aboriginal traditions into conventional criminal law concepts and procedures. There are also police services problems specific to remote areas. Moore (1991) and Gunter (1984) point out, in this regard, the problems generally associated with police work in aboriginal communities:

- communication problems (eg, access to radio and telephone facilities only in case of evident emergency);
- language problem between Aboriginals and non-Aboriginals;
- Aboriginal police officers have difficulty to deal severely with their own people (eg, relatives);

- cultural conflict between Whites and Aboriginals;
- confrontation between aboriginal customs and Australian laws;
- conflicts between aboriginal communities;
- limited access regions (often leading to long waiting periods for essential services);
- substance abuse (eg, alcohol and gasoline); and
- resurgence of cultural identity.

Aboriginal communities in Australia want Aboriginal police officers. This means community members police officers who understand the community situation and their responsibilities, are hired by Band Councils to carry out police duties and are recognized by the European community (Gunter, 1984:92).

In this regard, the Aboriginal Police Aides Scheme gives the police aides a more flexible role:¹⁰ 1) they continue to provide liaison between the police services and Aboriginals in order to help the police officers to be more effective by eliminating existing cultural barriers; and 2) they have also become crime prevention and public safety officers. A good part of their work consists in helping to maintain order and stability in the communities they serve. When necessary, they can however ask for police assistance (Moore, 1991; Pathe, 1985:45).

This use of police aides aims to make the police services more accountable to aboriginal communities. In some cases, the police aides are an integral part of the regular police services. They assist with police services administration; they make arrests in their communities; and they provide liaison between the police services and the communities served. In other cases, they play a less determining role in police services administration but still, they have the other duties to perform.

5.2 Current status

The program has been very successful, particularly in the Northern Territory, and it seems that its application is becoming more widespread in aboriginal communities. The Aboriginal police aides who work in their home community have its trust and support. A trend is also developing toward increased training and responsibilities for the police aides.

5.3 Role and responsibilities of personnel

The Aboriginal Police Aides Scheme serves many aboriginal communities in Australia and is generally used in places where there is other police services to provide tangible

¹⁰ The Northern Territory Police Aide Scheme often serves as a model for the other regions of Australia.

support. The police aides provide liaison between the police services and the community. They also enforce law and maintain order. Moreover, they are carrying out increasingly varied duties with respect to selective community policing and public safety (Moore, 1991:121).

Under the Northern Territory Police Aide Scheme, the police aides have a variety of duties: 1) monitoring the region coasts with particular attention to persons, animals and plants entering Australia illegally; 2) organizing operations to combat illegal fishing; 3) training Aboriginals to assist the police services in remote areas; 4) improving relations between the police services and aboriginal communities; and 5) performing duties of a more varied mandate today with respect to maintaining order (eg, dealing with intoxicated persons) (Harman, 1992; Moore, 1991; Palmer, 1989).

The police aides operate autonomously, but they can call the police services for assistance when necessary. Experience has shown that they rarely do so, only when the need is real (Moore, 1991:122; Palmer, 1989).

At the same time that there are police aides to provide liaison and participate in maintaining order, trackers facilitate criminal investigations and help identify and locate individuals when they are needed. They also help police services maintain their facilities and equipment (Palmer, 1989; Moore, 1991).

The role of the regular police officers is to remain available for discussions between the community Council and the police services on current problems. The communication quality depends greatly on the relationship between the police officers and the Council of each community served. (Complaints have been made in this regard by the aboriginal communities.) Regular visits to the communities also enable the police officers to check motor vehicle licenses and registrations, as well as gun permits (in a few areas), and to execute warrants for non-payment of fines (Gunter, 1991:91).

5.4 Jurisdiction and authority of personnel

As indicated in the instruments of appointment, the Aboriginal police aides generally have limited powers of arrest. Increasing these powers depends on the person potential for handling greater responsibility and on availability of regular police officers and facilities needed for prisoners accommodations (Moore, 1991:122).

The candidates are police services members proposed beforehand by the community Council, which has its own selection process. They are selected on the basis of investigations positive results by designated liaison officers to determine whether their appointment would be acceptable to the community (Moore, 1991; Palmer, 1989).

They enforce the community by-laws in which they work but also, depending on the case, various Australian laws relating to order and public safety maintenance. The situation in the Northern Territory is an example of Aboriginal police aides powers extension to enforce Australian laws. These powers apply to the Aboriginal Land Act, the Summary Offences Act, the Liquor Act, the Police Administration Act, the Firearms Act, the Traffic Act, the Disasters Act and the Fire Service Act (Palmer, 1989:30).

Although the police aides must meet the requirements of the Aboriginal communities involved in candidate selection, they must account for their activities to the police services to which they are assigned.

5.5 Recruitment and selection of candidates

The Aboriginal communities have a significant control over the Aboriginal Police Aides Scheme but do not operate autonomously. It is their responsibility to submit a request stating that they wish to obtain police aides services. They prepare and conduct the interviews required for the recruitment of candidates but it is not their responsibility to determine acceptance of the candidates appointment.

The designated police aide liaison officers - generally officers with good working experience with Aboriginals - are responsible for the program smooth operation (Moore, 1991; Palmer, 1989; Pathe, 1985). Among other tasks, they determine whether the nominees are acceptable to the community and whether the nominees are suitable in light of the mandate they will be given and the community needs:

The police aide liaison officer has to ensure that all sections of the Aboriginal community have been consulted about the nominees for the aide position. Nominees must be acceptable within the traditional social structure and be acceptable to the whole community. The police aide liaison officer assesses the nominees and recommends a suitable candidate for selection from each community (Pathe, 1985:44).

Selection of a candidate is a process that demands much caution and energy; candidates are selected from their own community to maximize their acceptance by the population and take advantage of their knowledge of the environment (Harman, 1992:79).

5.6 Training of personnel

The information available on the Aboriginal police aides training is scanty, so little can be said here about this program aspect. However, we know that the training reflects a desire to improve relations between the police services and the Aboriginals (Pathe, 1985:42).

The training principle is to provide maximum instruction, without putting pressure on the candidates. The strategy followed is based on traditional aboriginal learning methods. The candidates skills are assessed on the basis of their powers and their duties (Pathe, 1985:44).

The training programs include, among other things, direct contacts with Aboriginals, courses in aboriginal colleges and training centres and lectures given by Aboriginals. Legal aid lawyers, anthropologists and historians also participate in the training program (Galvin, 1985).

The police aides training program in the Northern Territory, for example, essentially involves a first phase (15 weeks training) and a third phase (9 weeks training). Subjects relating directly to aboriginal issues are covered in 67 hours courses over nine days training (Galvin, 1985:289). However, the police aides training varies from one region to another.

To maintain their skills and increase in their intervention powers, the police aides are also provided with annual training. The courses cover a wide variety of subjects in order to improve their administrative and practical knowledge (Moore, 1991). The student recruits are on permanent standby to serve as replacement for police aides participating in developmental courses.

Finally, the designated liaison officers also play a significant role in the police aides training. They work with them for the first year following their initial training in order to develop the acquired knowledge and ensure that they are doing their work properly (Pathe, 1985:45). They also inform the aboriginal communities that they must have realistic expectations with respect to the police aides appropriate role, abilities and limitations.

5.7 Employment conditions

The police aides are integrated into the police services that have jurisdiction in the aboriginal communities. They return to their respective community following their training. To preserve the relationship of trust they have with the aboriginal community they are not transferred from one community to another (Moore, 1991:122).

Despite their status as aides, some of them have more or less the same privileges now as regular police officers. This is the case, for example, of the police aides working in the Northern Territory. They are now included under the Northern Territory Police Association Tribunal Determination and this means that they can have their own working conditions, salary scale and hierarchical structure (Moore, 1991:122).

The Aboriginal Police Aides Scheme also provides that the aboriginal community Council is responsible for the costs of local services establishment and equipment required by the police aides.

5.8 Accountability structure and process

Under the scheme, in addition to accounting for their activities to the police services who employ them, the Australian State police services, the police aides must comply with the aboriginal communities requirements with respect to maintaining peace and order. State police services designated members make regular visits to supervise progress under the scheme, particularly in communities which do not have permanent police officers (Moore, 1991:121).

5.9 Program evaluation

The program evaluations identify five success factors in aboriginal communities:

1. Since the police aides are selected by the communities involved, the program major benefit is the trust and support the communities give them.
2. The police aides receive an important training that takes their work context into account.
3. The police aides liaise between the police services and the aboriginal community Council.
4. The impact of the problem-solving and social-control mechanisms is sufficient to improve the service to maintain order.
5. As a rule, to preserve the relationship of trust between them and the community they serve, the police aides are not transferred.

CONCLUSION

The objective of this document was to present a series of policing options for aboriginal communities in Canada. We believe we have effectively covered the models and approaches that deserve further study in the review of aboriginal communities policing services in Canada, especially those located in more remote and isolated areas.

We looked at different types (models and approaches) of auxiliary police services used in aboriginal communities in Canada and other parts of the world (Alaska, United States; Australia). Each type has unique features and offers various approaches to serving aboriginal communities in Canada. It is now up to Aboriginal policing officials to determine whether any of the five options can be considered for their needs.

The document includes options on which not a great deal of information is available, but we believe it is still useful to those interested in new ways of maintaining order and public safety in aboriginal communities in Canada and elsewhere.

BIBLIOGRAPHY

- _____ - "The Village Public Safety Officer Program: A Conceptual Design to Improve Law Enforcement and Public Safety in the Rural Areas of Alaska", 1979, USA: The Department of Public Safety.
- _____ - "The Village Public Safety Officer Program: A Conceptual Design to Improve Law Enforcement and Public Safety in the Rural Areas of Alaska", 1980, USA: The Department of Public Safety.
- _____ - "Preventing and Responding to Northern Crime", 1990, Canada: Simon Fraser University for the Northern Justice Society.
- Angell, J.E.** - "Public Safety and the Justice System in Alaskan Native Villages", 1981, United States: Pilgrimage Inc.
- Beacroft, L.** - "Policing in Queensland», Aboriginal Law Bulletin, n° 25, April 1987, p. 7.
- Benson, G.F.** - "Developing crime prevention strategies in Aboriginal Communities", 1986, Canada: Solicitor General Canada.
- Cunneen, C.** - "Community Policing: Implementation and the TRG", Criminology Australia, January-February 1991, p. 23-28.
- Cunneen, C.** - "Problems in the Implementation of Community Policing Strategies", in The Police and the Community in the 1990s: Proceeding of a Conference held 23-25 October 1990, from Sandra McKillop and Julia Vernon, 1991, p. 161-172.
- Depew, R.** - "Native policing in Canada: a review of current issues," 1986, Canada: Solicitor General Canada.
- Depew, R.** - "Policing native communities: Some principles and issues organizational theory", in Canadian Journal of Criminology, July-October 1992, p. 461-478.
- Edmunds, M.** - "The role of Aboriginal organisations in improving Aboriginal-police relations", Aboriginal Law Bulletin, 1991, 1(49), p. 13-14.
- Findlay, A., A.W. Mahon and J. Young** - "Current issues and future challenges in aboriginal policing", in Self-Sufficiency in Northern Justice Issues, 1992, p. 149-162.

- Galvin, B.** - "Bridging the Gap: Practical Application and Obstacles to Change and Cooperation, New South Wales", in Justice Programs for Aboriginal and Other Indigenous Communities: Australia, New Zealand, Canada, Fiji and Papua New Guinea: Proceedings, 1985, edited by K.M. Hazlehurst.
- Galvin, W.** - "Police and Aborigines", in Police Source Book 2, Australia: Bruce Swanton et al, ed., 1985, p. 278-289.
- Gunter, D.** - "Policing in some Aboriginal Communities - A commentary on Experiences in Central Australia & in the Kimberleys in 1978 with Particular Reference to Juveniles", in Aboriginal and Criminal Justice, from Bruce Swanton, ed. 1984, p. 88-106.
- Harman, A.** - "Western Australia", Law and Order, April 1990, p. 32-36.
- Harman, A.** - "Australian Northern Territory", Law and Order, May 1992, p. 75-79.
- Hippler, A.E.** - "Final Report to the Commissioner of the Department of Public on village public safety officers program (VPSO)", 1982, Alaska: University of Alaska.
- Marenin, O.** - "Innovation in policing : Bureaucratic Entrepreneurship in the Development of the Village Public Safety Officer Program in Alaska", 1989, USA: Department of Political Science - Justice, University of Alaska, Fairbanks.
- Marenin, O.** - "The Village Public Safety Officer (VPSO) Program in Rural Alaska : Trends and Prospects", 1989, USA: Department of Political Science - Justice, University of Alaska, Fairbanks.
- Marenin, O.** - "Community policing in Alaska' s Rural Areas: The village Public Safety Officer (VPSO) Program", 1990, USA: Department of Political Science - Justice, University of Alaska, Fairbanks.
- Marenin, O.** - "Policing the last frontier: Visions of social order and the development of the village public safety officer program in Alaska", in Policing and Society, 1991, Vol. 2, p. 273-291.
- Marenin, O. and G. Copus** - "Policing rural Alaska: The Village Public Safety Officer (VPSO) Program", American Journal of Police, 1991, Vol. X, No. 4, p. 1-26.

- Miller, B.** - "Crime Prevention on Aboriginal Communities in North Queensland", in *The Police and the Community in the 1990s: Proceeding of a Conference held 23-25 October 1990*, from Sandra McKillop and Julia Vernon, 1991, p. 133-152.
- Moore, D.** - "Policing Rural Communities: a Northern Territory Police Perspective", 1991, in *The Police and the Community in the 1990s: Proceeding of a Conference held 23-25 October 1990*, from Sandra McKillop and Julia Vernon, 1984, p. 119-126.
- Palmer, M. J.** - "Policing Remote Areas: Difficulties and Initiatives", in *The Police Chief*, October 1989, p. 20-34.
- Pathe, M.** - "Police/Aboriginal relations in South Australia", in *Justice Programs for Aboriginal and Other Indigenous Communities: Australia, New Zealand, Canada, Fiji and Papua New Guinea: Proceedings, 1985*, edited by K.M. Hazlehurst.
- Roberts, L.** - "Current Developments in Aboriginal/Police Relations in Western Australia", in *Justice Programs for Aboriginal and Other Indigenous Communities: Australia, New Zealand, Canada, Fiji and Papua New Guinea: Proceedings, 1985*, edited by K.M. Hazlehurst.
- Ronald, C., M. Chapman and K. Kitchener** - "Policing Aborigines", in *Issues in Criminal Justice Administration*, Mark Findlay et al, ed. 1983, p. 168-183.
- Samuelson, L.** - "Aboriginal policing issues: a comparison of Canada and Australia", 1993, Canada: Solicitor General Canada.
- Sellin, J.A.** - "The Village Public Safety Officer Program: Second Annual Evaluation", 1982, USA: Department of Public Safety.
- Trostle, L. C.** - "The Nonenforcement Role of the Village Public Safety Officer in Bush Alaska", 1991, USA: Justice Centre, University of Alaska, Anchorage.
- Williams, D. et S. Sparrow** - "Training Aboriginal Field Workers", in *Improving Access to Justice*, 1991, edited by J. Vernon and F. Regan.

Miller, B. - "Crime Prevention on Aboriginal Communities in North Queensland", dans The Police and the Community in the 1990s: Proceeding of a Conference held 23-25 October 1990, de Sandra McKillop et Julia Vernon, 1991, p. 133-152.

Moore, D. - "Policing Rural Communities: a Northern Territory Police Perspective", 1991, dans The Police and the Community in the 1990s: Proceeding of a Conference held 23-25 October 1990, de Sandra McKillop et Julia Vernon, 1984, p. 119-126.

Palmer, M. J. - "Policing Remote Areas: Difficulties and Initiatives", dans The Police Chief, octobre 1989, p. 20-34.

Pathe, M. - "Police/Aboriginal relations in South Australia", dans Justice Programs for Aboriginal and Other Indigenous Communities: Australia, New Zealand, Canada, Fiji and Papua New Guinea: Proceedings, 1985, publié par K.M. Hazlehurst.

Roberts, L. - "Current Developments in Aboriginal/Police Relations in Western Australia", dans Justice Programs for Aboriginal and Other Indigenous Communities: Australia, New Zealand, Canada, Fiji and Papua New Guinea: Proceedings, 1985, publié par K.M. Hazlehurst.

Ronald, C., M. Chapman et K. Kitchener - "Policing Aborigines", dans Issues in Criminal Justice Administration, Mark Findlay et al, éd. 1983, p. 168-183.

Samuelson, L. - "La police et les Autochtones : comparaison entre le Canada et l'Australie", 1993, Canada : Solliciteur général du Canada.

Sellin, J.A. - The Village Public Safety Officer Program: Second Annual Evaluation", 1982, E.-U. : Département de sécurité publique.

Trostle, L. C. - "The Nonenforcement Role of the Village Public Safety Officer in Bush Alaska", 1991, E.-U. : Centre de la justice, Université de l'Alaska, Anchorage.

Williams, D. et S. Sparrow - "Training Aboriginal Field Workers", dans Improving Access to Justice, 1991, publié par J. Vernon et F. Regan.

Galvin, B. - "Bridging the Gap: Practical Application and Obstacles to Change and Cooperation, New South Wales", dans Justice Programs for Aboriginal and Other Indigenous Communities: Australia, New Zealand, Canada, Fiji and Papua New Guinea: Proceedings, 1985, publié par K.M. Hazlehurst.

Galvin, W. - "Police and Aborigines", dans Police Source Book 2, Australie : Bruce Swanton et al, éd., 1985, p. 278-289.

Gunter, D. - "Policing in some Aboriginal Communities - A commentary on Experiences in Central Australia & in the Kimberleys in 1978 with Particular Reference to Juveniles", dans Aboriginal and Criminal Justice, de Bruce Swanton, éd. 1984, p. 88-106.

Harman, A. - "Western Australia", Law and Order, p. 32-36.

Harman, A. - "Australian Northern Territory", Law and Order, mai 1992, p. 75-79.

Hippler, A.E. - "Final Report to the Commissioner of the Department of Public on village public safety officers program (VPSO)", 1982, Alaska : Université de l'Alaska.

Marenin, O. - "Innovation in policing : Bureaucratic Entrepreneurship in the Development of the Village Public Safety Officer Program in Alaska", 1989, E.-U. : Département des sciences politiques - de la justice, Université de l'Alaska, Fairbanks.

Marenin, O. - "The Village Public Safety Officer (VPSO) Program in Rural Alaska : Trends and Prospects", 1989, E.-U. : Département des sciences politiques - de la justice, Université de l'Alaska, Fairbanks.

Marenin, O. - "Community policing in Alaska's Rural Areas: The village Public Safety Officer (VPSO) Program", 1990, E.-U. : Département des sciences politiques - de la justice, Université de l'Alaska, Fairbanks.

Marenin, O. - "Policing the last frontier: Visions of social order and the development of the village public safety officer program in Alaska", dans Policing and Society, 1991, vol. 2, p. 273-291.

Marenin, O. et G. Copus - "Policing rural Alaska: The Village Public Safety Officer (VPSO) Program", American Journal of Police, 1991, vol. X, n° 4, p. 1-26.

BIBLIOGRAPHIE

- _____. - "The Village Public Safety Officer Program: A Conceptual Design to Improve Law Enforcement and Public Safety in the Rural Areas of Alaska", 1979, E.-U. : Le Département de sécurité publique.
- _____. - "The Village Public Safety Officer Program: A Conceptual Design to Improve Law Enforcement and Public Safety in the Rural Areas of Alaska", 1980, E.-U. : Le Département de sécurité publique.
- _____. - "Preventing and Responding to Northern Crime", 1990, Canada : Université Simon Fraser pour la Northern Justice Society.
- Angell, J.E. - "Public Safety and the Justice System in Alaskan Native Villages", 1981, États-Unis : Pilgrimage Inc.
- Beacroft, L. - "Policing in Queensland", *Aboriginal Law Bulletin*, n° 25, avril 1987, p. 7.
- Benson, G.F. - "Élaborer des stratégies de prévention du crime dans les collectivités autochtones", 1986, Canada : Solliciteur général du Canada.
- Cunneen, C. - "Community Policing: Implementation and the TRG", *Criminology Australia*, janvier - février 1991, p. 23-28.
- Cunneen, C. - "Problems in the Implementation of Community Policing Strategies", dans *The Police and the Community in the 1990s: Proceeding of a Conference held 23-25 October 1990*, de Sandra McKillop et Julia Vernon, 1991, p. 161-172.
- Depew, R. - "Les services de police aux Autochtones du Canada : examen de la question, 1986, Canada : Solliciteur général du Canada.
- Depew, R. - "Policing native communities: Some principles and issues organizational theory", dans *la Revue canadienne de criminologie*, juillet - octobre 1992, p. 461-478.
- Edmunds, M. - "The role of Aboriginal organisations in improving Aboriginal-police relations", *Aboriginal Law Bulletin*, 1991, 1(49), p. 13-14.
- Findlay, A., A.W. Mahon et J. Young - "Current issues and future challenges in aboriginal policing", dans *Self-Sufficiency in Northern Justice Issues*, 1992, p. 149-162.

CONCLUSION

L'objectif de ce document est d'illustrer une série de mesures de rechange des services de police pour les collectivités autochtones au Canada. Nous croyons avoir couvert effectivement des modèles et des formules de rechange qui valent la peine d'être étudiés davantage lors de l'examen des services de police pour les collectivités autochtones au Canada - particulièrement celles qui sont situées dans les régions plus éloignées et isolées.

Nous avons décrit diverses formes (modèles et formules) de services de police auxiliaires utilisées dans des collectivités autochtones au Canada et ailleurs (Alaska (États-unis) et Australie). Chacune possède ses propres particularités et offrent diverses occasions de servir les collectivités autochtones au Canada. Il appartient maintenant aux responsables des services de police autochtone de déterminer si l'une des cinq mesures de rechange décrites (ou plus) peut être envisagée dans leur cas.

Certaines des mesures de rechange présentées offrent peu d'information, mais nous croyons que le document est quand même utile pour ceux qui s'intéressent à de nouveaux moyens de maintenir l'ordre et la sécurité publique dans les collectivités autochtones au Canada et ailleurs.

2. Les agents de police adjoints reçoivent une formation appréciable qui tient compte de leur contexte de travail.
3. Les agents de police adjoints sont des agents de liaison entre les services de police et les Conseils des collectivités autochtones.
4. Les mécanismes de résolution des problèmes et de contrôle social ont des répercussions suffisantes pour améliorer le service du maintien de l'ordre.
5. Règle générale, les agents de police adjoints ne sont pas transférés afin de maintenir le lien de confiance entre eux et la collectivité qu'ils servent.

Soulinçons finalement que les agents de liaison désignés jouent aussi un rôle important dans la formation des agents de police adjoints. Ils travaillent avec eux au cours de la première année après leur formation initiale afin de perfectionner les connaissances acquises et de veiller à ce que leur travail soit fait convenablement (Pathe, 1985:45). Ces derniers informent aussi les collectivités autochtones qui doivent avoir une perspective réaliste du rôle approprié, des capacités et des limites des agents de police adjoints.

5.7 Conditions d'emploi

Les agents de police adjoints sont intégrés aux services de police qui ont juridiction dans les collectivités autochtones. Ils retournent dans leur collectivité respective après leur formation. Ils ne sont pas transférés d'une collectivité à une autre afin de ne pas rompre le lien de confiance avec la collectivité autochtone (Moore, 1991:122).

Malgré leur statut d'adjoint, certains ont maintenant à peu près les mêmes privilèges que les agents de police réguliers. C'est le cas, par exemple, de ceux qui servent dans le territoire du Nord. Ils sont maintenant compris dans la détermination du tribunal de l'Association des agents de police du territoire du Nord qui leur accorde leurs propres conditions de travail, échelle salariale et structure hiérarchique (Moore, 1991:122).

Le programme des agents de police autochtone adjoints prévoit aussi que le Conseil de la collectivité autochtone règle les frais d'établissement des services locaux et du matériel nécessaire aux agents de police adjoints.

5.8 Structure et processus de responsabilisation

Le programme prévoit que les agents de police adjoints doivent rendre compte de leurs activités aux services de police qui les embauche, les services de police de l'État, mais ils doivent aussi respecter les exigences des collectivités autochtones portant sur le maintien de l'ordre et de la paix. Les services de police de l'État désignent des membres réguliers qui visitent périodiquement les collectivités, surtout celles qui n'ont pas d'agents de police permanents, afin de superviser les progrès du programme (Moore, 1991:121).

5.9 Évaluation du programme

Les évaluations du programme déterminent cinq facteurs de succès dans les collectivités autochtones :

1. Les collectivités intéressées choisissent les agents de police adjoints et le grand avantage du programme est la confiance et le soutien qu'elles leur accordent.

L'agent de liaison des services de police veille à ce que la collectivité autochtone soit consultée à tous les niveaux au sujet des candidats au poste d'adjoint. Les candidats doivent être acceptables dans la structure sociale traditionnelle et pour toute la collectivité. L'agent de liaison évalue les candidatures et recommande un candidat approprié pour la sélection dans chaque collectivité (Pathe, 1985:44).

La sélection d'un candidat est un processus qui demande précautions et énergie. Les candidats sont sélectionnés dans leur collectivité pour que la population les accepte le plus possible et afin de tirer avantage de leurs connaissances de l'environnement (Harman, 1992:79).

5.6 Formation du personnel

L'information disponible sur la formation des agents de police autochtone adjoints ne permet pas d'élaborer suffisamment sur cet aspect du programme. Nous savons néanmoins que la formation est donnée en fonction de la volonté d'améliorer la relation entre les services de police et les Autochtones (Pathe, 1985:42).

Le principe de la formation est d'offrir l'enseignement maximal sans qu'il soit nécessaire de faire pression sur les candidats. La stratégie utilisée est fondée sur des méthodes d'apprentissage traditionnelles autochtones. On évalue les aptitudes des candidats afin de mettre l'accent sur leurs pouvoirs et leurs tâches (Pathe, 1985:44). Les programmes de formation comprennent notamment des communications directes avec des Autochtones, des cours dans des collèges autochtones et des centres de formation, ainsi que des conférences données par des Autochtones. Des avocats de l'aide juridique, des anthropologues et des historiens participent également au programme de formation (Galvin, 1985).

Le programme de formation des agents de police adjoints dans le territoire du Nord, par exemple, repose essentiellement sur une première phase (15 semaines de formation) et sur une troisième phase (neuf semaines de formation). Les sujets liés directement aux questions autochtones y sont traités en 67 heures de cours pendant neuf jours de formation (Galvin, 1985:289). La formation des agents de police adjoints varie cependant selon les régions.

Afin de maintenir leurs aptitudes et d'accroître leur pouvoir d'intervention, une formation annuelle est aussi offerte à tous les agents de police adjoints. La matière couvre un large éventail de sujets afin de perfectionner leurs connaissances dans les domaines de l'administration et de la pratique (Moore, 1991). Il faut ajouter que les recrues sont disponibles en permanence afin de servir de relève aux agents de police adjoints qui suivent ces cours de perfectionnement.

quelques régions) et d'exécuter les mandats pour les amendes en souffrance (Gunter, 1991:91).

5.4 Juridiction et pouvoir du personnel

Les agents de police autochtone adjoints ont habituellement, d'après les actes de nomination, des pouvoirs d'arrestation limités. Ces pouvoirs sont accrus selon la capacité des personnes à prendre davantage de responsabilités, ainsi que la disponibilité des agents de police réguliers et des installations nécessaires à l'hébergement des détenus (Moore, 1991:122).

Les candidats sont des membres des services de police proposés auparavant par le Conseil de bande qui a son processus de sélection. Ils sont choisis suivant le résultat positif des enquêtes des agents de liaison désignés afin de vérifier si la collectivité accepte leur nomination (Moore, 1991, Palmer, 1989).

Ils appliquent les règlements de la collectivité où ils sont affectés, mais aussi, selon le cas, diverses lois australiennes sur le maintien de l'ordre et de la sécurité publique. Le cas du territoire du Nord est un exemple de l'extension des pouvoirs des agents de police autochtone adjoints afin d'appliquer des lois australiennes. Des pouvoirs qui s'étendent dorénavant aux lois sur les terres autochtones, la procédure sommaire, les alcools, l'administration des services de police, les armes à feu, la circulation, les sinistres et les services d'incendie (Palmer, 1989:30).

Même si les agents de police adjoints doivent répondre aux exigences des collectivités autochtones engagées dans la sélection des candidats, ils doivent aussi rendre compte de leurs activités aux services de police auxquels ils sont affectés.

5.5 Recrutement et sélection des candidats

Les collectivités autochtones exercent un contrôle important sans être autonome sur le programme des agents de police autochtone adjoints. Elles présentent une demande si elles veulent les services des agents de police adjoints. Elles préparent et réalisent également les entrevues nécessaires au recrutement des candidats, mais il ne leur appartient pas de vérifier si la nomination des candidats est acceptée.

Les agents de liaison désignés des services de police - des agents de police qui ont habituellement une bonne expérience de travail avec les Autochtones - sont chargés du bon fonctionnement du programme (Moore, 1991, Palmer, 1989, Pathe, 1985). Ils vérifient notamment si la collectivité accepte la nomination des candidats et si les candidats proposés conviennent, compte tenu du mandat à remplir et des besoins des collectivités :

Compte tenu du succès appréciable du programme, notamment dans le territoire du Nord, il semble qu'on l'applique de plus en plus dans les collectivités autochtones. Les agents de police autochtone adjoins qui servent leur collectivité d'origine en ont la confiance et le soutien. Il y a aussi une tendance vers la formation et les responsabilités accrues des agents de police adjoins.

5.3 Rôle et responsabilités du personnel

Le programme des agents de police autochtone adjoins sert de nombreuses collectivités autochtones en Australie et s'applique généralement là où il y a déjà d'autres services de police qui peuvent fournir un soutien tangible. Il offre d'abord un service de liaison entre les services de police et la collectivité. Les agents de police adjoins se chargent aussi de l'application de la loi et du maintien de l'ordre. Ils accomplissent d'ailleurs des tâches de plus en plus variées à l'égard de la sécurité publique et des services de police particuliers à la collectivité (Moore, 1991:121).

Les agents de police adjoins du programme dans le territoire du Nord ont des tâches variées : 1) surveiller les côtes de la région afin de repérer en particulier les personnes, les animaux et les plantes qui entrent illégalement en Australie, 2) organiser des opérations contre la pêche illégale, 3) former des Autochtones afin qu'ils aident les services de police en régions éloignées, 4) améliorer les relations entre les services de police et les collectivités autochtones, 5) exécuter un mandat plus varié aujourd'hui au sujet du maintien de l'ordre (p. ex., s'occuper des personnes intoxiquées) (Harmann, 1992, Moore, 1991; Palmer, 1989).

Les agents de police adjoins sont assez autonomes, mais ils peuvent faire appel aux services de police afin d'obtenir de l'aide au besoin. L'expérience révèle qu'ils le font rarement, sauf en cas de besoin véritable (Moore, 1991:122, Palmer, 1989).

Parallèlement aux agents de police adjoins qui jouent ce rôle d'agents de liaison et qui participent au maintien de l'ordre, les « trackers » facilitent les enquêtes criminelles, l'identification et la recherche d'individus au besoin et aident les services de police à entretenir les installations et le matériel (Palmer, 1989, Moore, 1991).

Le rôle des agents de police réguliers consiste à demeurer disponibles pour des discussions entre le Conseil de la collectivité et les services de police sur les problèmes courants. La qualité de la communication dépend beaucoup de la relation entre les agents de police et le Conseil de la collectivité servie (des collectivités autochtones ont déposé des plaintes à ce sujet). Des visites régulières dans les collectivités permettent aussi aux agents de police de vérifier les permis et l'immatriculation des véhicules moteur, ainsi que les permis de port d'arme (dans

- communication difficile (p. ex., accès aux installations de radio et de téléphone limité aux urgences évidentes),
- problèmes linguistiques entre Autochtones et agents de police non autochtones,
- les agents de police autochtone ont de la difficulté à sévir contre les leurs (p. ex., les membres de la famille),
- conflit culturel entre Blancs et Autochtones,
- confrontation entre les coutumes autochtones et les lois australiennes,
- conflits entre les collectivités autochtones,
- régions à accès limité (ce qui occasionne souvent de longues périodes d'attente avant de recevoir les services nécessaires),
- abus de substances toxiques (p. ex., alcool et essence), et
- réanimation de l'identité culturelle.

Les collectivités autochtones en Australie veulent des agents de police autochtone. C'est-à-dire des agents membres de la collectivité qui comprennent leur situation de clan et leurs responsabilités, que le Conseil de bande embauche afin d'occuper les fonctions d'agents de police et que la collectivité européenne reconnait (Gunter, 1984:92).

Le programme des agents de police autochtone adjoints offre à cet égard un rôle plus flexible aux agents de police adjoints¹⁰ : 1) ils continuent de jouer un rôle d'agents de liaison entre les services de police et les Autochtones afin d'aider les agents de police à être plus efficaces en éliminant les obstacles culturels, et 2) ils sont aussi devenus des agents de sécurité publique et de prévention du crime. Une bonne partie de leur travail consiste à collaborer au maintien de l'ordre et de la stabilité dans les collectivités servies. Ils peuvent toutefois demander l'aide des services de police au besoin (Moore, 1991, Pathe, 1985:45).

Cette utilisation des agents de police adjoints sert à responsabiliser davantage les services de police vis-à-vis des collectivités autochtones. Dans certains cas, les agents de police adjoints font partie intégrante des services de police réguliers. Ils participent à l'administration des services de police, procèdent à des arrestations dans leurs collectivités et servent d'agents de liaison entre les services de police et les collectivités servies. Dans d'autres cas, ils jouent un rôle moins déterminant dans l'administration des services de police, mais ils sont quand même chargés des autres fonctions.

¹⁰ Le programme des agents de police autochtones adjoints dans le territoire du Nord sert souvent d'exemple aux autres régions d'Australie.

5. AGENTS DE POLICE AUTOCHTONE ADJOINTS (AUSTRALIE)

Plusieurs tentatives afin d'attirer les Autochtones dans les services de police de l'État en Australie ont été dénoncées comme des mesures visant à consolider la domination européenne sur les collectivités autochtones (Beacroft, 1987). Ces dernières reprochaient le manque de responsabilisation des services de police à leur égard (Cunneen, 1990, Miller, 1991). Elles réclamaient les services d'agents de police autochtone sensibilisés à leur situation et investis d'un pouvoir véritable de maintien de l'ordre.

Des efforts de groupes autochtones, de tribunaux, de services de police et d'organismes de réforme des lois en Australie servent toutefois à améliorer l'administration de la justice auprès des populations autochtones (surtout celles des régions éloignées). Il en résulte notamment des services de police variant selon les besoins locaux des collectivités autochtones. Selon les régions, des Autochtones sont nommés à titre d'agents de police réguliers ou d'agents de police adjoints (trackers et aides).

Il y a des agents de police autochtone adjoints dans diverses régions d'Australie, notamment dans le territoire de l'Ouest (p. ex., Kimberleys, Pilbara et Eastern Goldfields), dans le territoire du Nord (surtout dans les collectivités côtières) et dans le territoire de Queensland (Galvin, 1985). Il semble actuellement que le programme des agents de police adjoints établi dans le territoire du Nord avec la collaboration des collectivités autochtones soit un exemple pour les autres régions d'Australie.

5.1 But et contexte

Des agents de liaison ont été les précurseurs du programme actuel des agents de police autochtone adjoints. Ils offraient essentiellement la liaison entre les services de police et les collectivités autochtones. Le but du programme des agents de police adjoints consiste toutefois à apporter une solution autochtone (qui ne provient pas des Blancs) au problème du maintien de l'ordre et de la paix dans les collectivités autochtones (Cunneen, 1990, Gunter, 1984).

Les efforts mentionnés ci-dessus découlent pour une bonne part des difficultés occasionnées par le conflit entre l'application des lois d'Australie et le respect des coutumes autochtones (Gunter, 1984, Moore, 1991, Palmer, 1989). L'assimilation des coutumes traditionnelles autochtones aux concepts et aux procédures conventionnels de la loi criminelle soulève des difficultés. Les régions éloignées posent aussi des problèmes particuliers aux services de police. Moore (1991) et Gunter (1984) soulignent à cet égard les problèmes qui touchent habituellement les services de police dans les collectivités autochtones :

du nombre de pertes (matérielles et de vies), 2) accroissement de la responsabilité des milieux régionaux et locaux en matière de gestion de la sécurité publique, 3) élaboration d'une base de données valable sur le problème de la sécurité publique dans les milieux ruraux en Alaska, et 4) augmentation du nombre de candidats autochtones chez les Alaska State Troopers. (Marenin et Copus, 1991).

Sellin (1981) a conclu que le programme a atteint en partie ses quatre objectifs, mais Hippler (1982) critique plus sévèrement son efficacité. Il a fait son évaluation essentiellement selon deux questions particulières : 1) Les villages intéressés ont-ils vraiment tiré avantage de l'implantation du programme? 2) Peut-on offrir un niveau de service semblable, mais plus économique? Il révèle que le programme est effectivement avantageux pour les villages, mais qu'il est passablement dispendieux.

Il soulève les points positifs du programme : 1) réduction de certaines formes de violence dans quelques villages, 2) création d'un moyen utile d'informer les services de police de l'État des problèmes des collectivités rurales, 3) diminution de la consommation et de l'abus d'alcool dans quelques villages, 4) création de services d'incendie et d'urgence médicale dans des endroits dépourvus de ceux-ci, et 5) amélioration de l'image des services de police de l'État auprès de la population des villages lorsqu'elle accepte le programme.

Il souligne toutefois les principales lacunes du programme : 1) profil médiocre des candidats embauchés et taux élevé de démission des agents, 2) résultats du programme bien inférieurs à ce que les autorités prétendent (Alaska State Troopers et organismes locaux en charge).

Hippler attribue ces difficultés à : 1) la rémunération insuffisante des agents, 2) le bassin de population trop restreint pour un recrutement valable, 3) la formation inappropriée, 4) l'image négative des services de police, et 5) les difficultés liées aux interventions auprès d'amis et de proches parents.

Autrement dit, le personnel du programme est au service d'organismes publics qui ont le pouvoir officiel, avec ou sans compensation, de l'application des lois et de la lutte contre les incendies (Department de la justice, Bureau d'aide à la Justice).

La législation de l'Alaska affecte au budget des Alaska State Troopers les fonds nécessaires à l'établissement et au fonctionnement du programme. Ces fonds sont ensuite versés aux sociétés régionales qui gèrent le programme à contrat. Ces sociétés sans but lucratif répondent ainsi aux demandes des collectivités qui veulent un service de sécurité publique.

Il appartient donc aux sociétés régionales de demander les fonds nécessaires à l'État de l'Alaska afin d'établir des services de sécurité publique dans les villages intéressés. Lorsque les fonds sont versés, les sociétés choisissent, en collaboration avec les Alaska State Troopers, les villages qui obtiendront un service de sécurité publique (Marenin et Copus, 1991).

Les personnes embauchées travaillent donc pour un contratuel - les sociétés régionales. Les Alaska State Troopers sont les superviseurs de ce programme. Nous l'avons mentionné auparavant, ceux-ci ont d'ailleurs établi un comité des normes veillant aux politiques et aux directives du programme de sécurité publique.

4.8 Structure et processus de responsabilisation

Compte tenu de la gestion et des moyens de contrôle du programme, le personnel doit rendre compte de ses activités à trois autorités : 1) le Conseil de village intéressé, 2) les Alaska State Troopers, et 3) les sociétés chargées du programme.

Les Alaska State Troopers supervisent le programme sur le terrain. Ceux-ci sont situés dans un centre régional. Outre la formation du personnel et le suivi de ses interventions, les AST se chargent notamment :

1. de vérifier le travail accompli par les agents de sécurité publique dans les villages. On communique avec eux chaque semaine au téléphone et il y a des visites sur place au moins une fois à tous les deux mois,
2. de veiller à ce que les agents remettent leurs rapports bihebdomadaires au moment opportun,
3. de maintenir la communication avec les membres du Conseil du village, et
4. de soumettre les formules d'évaluation du personnel.

4.9 Évaluation du programme

Il ne semble pas y avoir d'étude des répercussions du programme sur la sécurité publique et le taux de criminalité. Des recherches ont cependant été faites sur l'efficacité du programme à l'égard des objectifs techniques suivants : 1) diminution

la gestion du programme, 2) le Conseil du village intéressé considère les candidats choisis à la première étape, et 3) les services de police de l'État, ainsi que le Service de sécurité publique choisissent finalement, parmi les candidats choisis, ceux qui leur semblent les plus aptes à accomplir les tâches nécessaires. Par la suite, une offre d'emploi est faite à ces derniers candidats.

Les critères d'embauche exigent que les candidats soient âgés d'au moins 21 ans, qu'ils soient citoyens américains ou qu'ils possèdent un statut de résident, qu'ils fassent preuve de bon sens moral, qu'ils n'aient aucun handicap physique ou mental et qu'ils n'aient aucun dossier criminel (sauf si la condamnation provient d'une autre juridiction et si elle n'est pas considérée comme un crime en Alaska). Aucun niveau de scolarité n'est nécessaire. Les services de police de l'État ont toutefois établi un comité chargé des politiques et de l'orientation en matière de normes internes pour le programme.

4.6 Formation du personnel

La formation du personnel dure six semaines à l'Alaska State Troopers Academy à Sitka au cours de la première année de service. Les cours sont semblables à ceux des agents de police réguliers de l'État, mais : 1) les agents de sécurité publique ne reçoivent pas de formation sur le maniement des armes à feu, 2) il y a 60 heures de cours d'urgence médicale, 3) 90 heures de cours sur la lutte contre les incendies, ainsi que des directives sur l'organisation d'un service de pompiers volontaires, et 4) quelques leçons sur la sécurité nautique, la recherche et le sauvetage.

Au cours des années suivantes, le personnel du programme doit prendre chaque année d'autres cours de formation organisés par les coordonnateurs du programme chargés de la sécurité publique (sociétés sans but lucratif). Mentionnons finalement que les études sur le sujet révèlent que peu de femmes ont été engagées et formées jusqu'à présent dans le cadre du programme. D'autre part, ces études estiment que des non-Autochtones occupent 25 % des postes d'agents de sécurité publique (Marenin et Copus, 1991).

4.7 Conditions d'emploi

Ce sont les sociétés régionales sans but lucratif responsables de la gestion des services de sécurité publique qui embauchent et congédient habituellement le personnel. Elles doivent cependant agir en étroite consultation avec le Conseil du village intéressé et les Alaska State Troopers. La décision de mettre un terme à un contrat de service de sécurité publique est laissée à la discrétion du Conseil du village servi après avoir discuté des motifs de la décision avec le coordonnateur de la société responsable et les services de police de l'État (Marenin et Copus, 1991).

3. **Les tâches liées aux urgences médicales** : certaines situations nécessitent des interventions médicales rapides. Plusieurs villages disposent de services médicaux (aides en soins de santé communautaires), mais ces services ne sont pas offerts partout et sont davantage des services de santé quotidiens que des services d'urgence médicale. Les agents de sécurité publique de village aident le personnel médical en place sans les remplacer. Dans certains cas, l'agent de sécurité publique est la seule personne apte à offrir des services d'urgence médicale. Dans d'autres cas, il y a collaboration entre les agents de sécurité publique et les services médicaux sur place (aides en soins de santé communautaires), afin d'offrir de meilleurs services d'urgence médicale.

4. **Les techniques de recherche et de sauvetage** : dans les régions éloignées de l'Alaska, les besoins de recherche et de sauvetage sont étroitement liés aux problèmes occasionnés par des conditions atmosphériques difficiles, de longues distances à parcourir et un terrain inhospitalier. Le personnel reçoit une formation qui l'initie aux rudiments de la recherche et du sauvetage. Les agents connaissent généralement bien la survie en milieu éloigné et ils sont donc une ressource importante pour les Alaska State Troopers.

5. **La sécurité nautique** : les interventions à la suite de mésaventures en bateau et les décès en milieu aquatique relèvent des Alaska State Troopers et des agents de la garde côtière en Alaska. Dans le premier cas, les agents de police agissent en vertu de la législation de l'État sur la sécurité nautique. Dans le deuxième cas, les agents de la garde côtière appliquent les lois fédérales et les programmes de sécurité de la garde côtière. Le rôle des agents de sécurité publique consiste à aider les agents de la garde côtière en faisant constamment la promotion des mesures de sécurité nautique à respecter.

4.4 Juridiction et pouvoir du personnel

La juridiction du personnel du programme est limitée au territoire des villages servis et des environs. Préoccupé par les demandes et les besoins de sécurité publique des collectivités, le personnel est assujéti aux lois de l'État. Il a donc à la limite les mêmes pouvoirs que les autres agents de police de l'Alaska. Souignons toutefois qu'ils ont un uniforme différent et qu'ils ne portent habituellement pas d'arme à feu (sauf si le Conseil du village leur accorde exceptionnellement ce droit et accepte de régler les frais d'assurance nécessaires).

4.5 Recrutement et sélection des candidats

Des sociétés sans but lucratif embauchent et congédient le personnel, en étroite consultation avec les Conseils de villages et les Alaska State Troopers. Le processus de sélection se déroule en trois étapes après l'annonce d'un poste à combler : 1) les candidats passent d'abord une entrevue avec les membres de la société chargée de

Le programme établi depuis 1980⁹ offre maintenant un service de sécurité publique dans un contexte multiculturel et permet des ententes politiques et judiciaires variées dans les régions rurales isolées de l'Alaska. Au départ, il visait surtout à pallier aux difficultés d'une autre mesure de rechange, les services d'agents de police de village, qui n'a jamais pu remplacer convenablement les Alaska State Troopers. Aujourd'hui, le programme compte environ 125 membres qui servent les régions rurales isolées de l'Alaska (Marenin, 1992).

4.3 Rôle et responsabilités du personnel

Les Conseils des villages servis disposent d'un contrôle direct sur le personnel du programme qui doit répondre aux besoins et aux priorités de ces collectivités en matière de sécurité publique. Il a ici un plus grand rôle comparativement aux tâches habituelles des services de police. À ces responsabilités s'ajoutent d'autres tâches particulières aux besoins d'une région éloignée. L'essentiel de son mandat comprend cinq tâches principales :

1. **La lutte contre les incendies** : les gens utilisent souvent des liquides inflammables dans les régions éloignées de l'Alaska. Le respect du code de sécurité des systèmes électriques manque souvent de rigueur. Ce sont là deux grands facteurs qui expliquent le nombre impressionnant de décès pour cause d'incendie en Alaska. Puisqu'il n'y a pas encore d'organisme chargé de concevoir de véritables mécanismes de lutte contre les incendies en Alaska, le Programme des agents de sécurité publique de village sert à sensibiliser les gens à la nécessité d'améliorer leur protection contre les incendies. La formation des agents de sécurité comprend notamment des méthodes de contrôle des incendies.

2. **L'application des lois et le maintien de l'ordre public** : un certain nombre d'incidents violents qui surviennent notamment à la suite de l'abus d'alcool nécessitent une intervention rapide. Le rôle des agents de sécurité publique de village est d'offrir un meilleur service de prévention et de contrôle de la criminalité. La proximité des agents de sécurité publique facilite la réponse plus rapide aux événements qui nécessitent une intervention immédiate. Si l'intervention des Alaska State Troopers devient nécessaire à cause de la gravité d'une situation ou pour une autre raison, les agents de sécurité publique fournissent le soutien aux services de police de l'État qui prend la relève parce que les membres de son personnel sont plus nombreux et (ou) son matériel est meilleur.

⁹ Le programme a toutefois été introduit officiellement dans les régions rurales à partir de 1981.

4. AGENTS DE SÉCURITÉ PUBLIQUE DE VILLAGE (ALASKA)

Depuis quelques années, il existe en Alaska deux types de services de police : 1) des services de police de plus en plus professionnels offerts dans les régions urbaines et composés d'agents au service de l'État, et 2) des services composés d'agents de police adjoints dirigés et soutenus au besoin par des organismes externes d'application de la loi. Ce deuxième type de services de police composés d'agents de sécurité publique de village recrutés localement se veut une mesure de rechange aux services de police professionnels servant encore occasionnellement les régions rurales de l'Alaska (Alaska State Troopers - AST).

4.1 But et contexte

L'implantation de ce programme de service de sécurité publique s'est effectuée d'abord dans un contexte particulier. Elle visait à corriger une situation difficile :

En 1979, les régions rurales de l'Alaska affichaient le niveau de sécurité publique le plus médiocre des 50 États. Le taux de pertes matérielles par habitant et de décès pour cause d'incendie accidentel y était le plus élevé dans tout l'hémisphère occidental. L'Alaska affichait aussi le taux de décès pour cause d'accidents de bateaux et autres accidents nautiques le plus élevé de tous les États. Ses régions rurales font partie des régions les plus isolées au pays lorsqu'il s'agit d'obtenir de l'aide médicale d'urgence et d'appliquer la loi. Ces régions affichaient le nombre le plus élevé de missions de recherche et de sauvetage dans l'État et peut-être au pays. Elles avaient aussi le moins de ressources d'administration publique locale afin de traiter des problèmes de sécurité publique totale (Trostle, 1991:8-9).

La solution à ces difficultés a été d'établir un nouveau service de sécurité publique avec un mandat élargi comparativement aux autres services de police. Les responsables ont mis le matériel nécessaire à la disposition des agents de sécurité publique afin qu'ils puissent exécuter convenablement le mandat qui leur est confié. Le programme de ces services d'agents de sécurité publique de village est novateur comparativement aux services de police antérieurs parce qu'ils ne sont plus imposés de l'extérieur, mais plutôt créés à l'intérieur des collectivités autochtones servies. Il favorise les initiatives locales et encourage les collectivités à déterminer leurs besoins de sécurité publique. Autrement dit, il prévoit un service de sécurité publique suffisamment à l'écoute pour répondre aux préoccupations et aux attentes de la population rurale au sujet de ses besoins de sécurité publique.

3. du Service de sécurité publique Kitasoo-Xaixais dont les activités sont dirigées par le Comité de sécurité publique qui comprend actuellement un agent à temps partiel.

Il appartient au Comité de sécurité publique de régler à la GRC les frais engagés lorsque l'agent de sécurité publique utilise son poste de patrouille. Il en est de même pour les autres frais d'utilisation des cellules dans le poste de patrouille : salaires et déboursés pour les surveillants et autres coûts pour l'hébergement des détenus.

3.8 Structure et processus de responsabilisation

L'agent de sécurité publique doit rendre compte de ses interventions au Comité de sécurité publique Kitasoo-Xaixais chargé de la direction du Service de sécurité publique établi par le Conseil de bande Kitasoo-Xaixais. Il appartient notamment au Service d'élaborer les politiques et les procédures qui guideront l'agent de sécurité publique dans son mandat.

La Commission de police de la Colombie-Britannique joue également un rôle dans l'orientation du programme. Elle traite le Comité et le Service de sécurité publique Kitasoo-Xaixais de la même façon qu'elle agit avec les comités et les services de police municipale. En vertu de la loi sur la police de la Colombie-Britannique, elle aide ces organismes afin de maintenir des services de police de bonne qualité. Elle supervise notamment les comités et les services de police, les conseille et fait des recherches sur les services de police.

3.5 Recrutement et sélection des candidats

L'agent actuel a été recruté selon les critères de sélection de l'Institut de formation des nations autochtones à l'Institut de la justice de Colombie-Britannique, ce qui signifie qu'il a dû répondre lors du processus de sélection à des critères d'acceptation semblables à ceux des candidats des services de police municipale de la Colombie-Britannique.

Dans le cas actuel, le Comité de sécurité publique mandaté par le Conseil de bande Kitasoo-Xaixais a choisi le candidat. Le choix s'est arrêté sur un ancien membre de la GRC qui a la formation et l'expérience nécessaires afin de travailler dans la collectivité Klemtu. Le prochain candidat devra éventuellement répondre aux mêmes critères dans un autre processus de sélection.

3.6 Formation du personnel

L'agent actuel, un ancien membre de la GRC, a une formation spécialisée pour servir une collectivité autochtone. À la demande du Conseil de bande ou du Comité de sécurité publique, la GRC peut également lui fournir de la formation sur des aspects particuliers de son travail.

3.7 Conditions d'emploi

Le Service de sécurité publique Kitasoo-Xaixais comprend actuellement un agent spécial de sécurité publique de la province nommé par le procureur général de la Colombie-Britannique. Celui-ci est à l'emploi du Comité de sécurité publique Kitasoo-Xaixais composé de cinq représentants de la collectivité.

Le Comité de sécurité publique établi par le Conseil de bande est chargé de la direction du Service de sécurité publique. Dans le cadre de l'entente sur la création et le fonctionnement du nouveau mécanisme de sécurité publique, il est mentionné que le gouvernement fédéral et celui de la Colombie-Britannique doivent se partager les frais d'implantation et de maintien du projet pilote. Il est prévu que le Canada et la Colombie-Britannique déboursent 52 % et 48 % respectivement des frais encourus.

L'organisation et la structure du projet pilote engagent ainsi la contribution :

1. du Conseil de bande qui a mandaté cinq membres de la collectivité à titre de représentants du Comité de sécurité publique,
2. du Comité de sécurité publique qui embauche à temps partiel un agent de sécurité publique et dirige les activités policières, ainsi que l'administration du Service de sécurité publique Kitasoo-Xaixais, et

7. elle fournit tout autre soutien nécessaire au travail de l'agent de sécurité publique.

Le rôle du Comité de sécurité publique Kitasoo-Xaixais est lié à l'intérieur du projet pilote au maintien et à l'évolution d'un service de sécurité publique efficace et professionnel en ce qui a trait au maintien de la paix et de l'ordre public et à l'intervention de première ligne. Il vérifie notamment :

1. si l'agent de sécurité publique tient des registres opérationnels qu'il met à jour et donne les renseignements que les gouvernements fédéral et provincial demandent à ce sujet,
2. si le Service de sécurité publique respecte l'esprit et les intentions premières du programme, si l'agent de sécurité publique sert les intérêts de la collectivité, et si des installations appropriées sont disponibles afin de recevoir le public,
3. détenir des personnes en toute sécurité, organiser des rencontres privées entre une personne et un conseiller juridique et si le téléphone est accessible.

En outre, le Comité de sécurité publique participe aussi à l'évaluation du projet pilote.

3.4 Juridiction et pouvoir du personnel

L'agent de sécurité publique embauché par le Comité de sécurité publique a le statut d'agent de police provinciale spécial en vertu de la loi sur les services de police de la Colombie-Britannique :

9. 1) Le ministre peut nommer les personnes qu'il considère convenables à titre d'agents de police provinciale spéciaux.
- 2) Un agent de police provinciale spécial nommé en vertu du paragraphe 1) doit l'être pour la durée du mandat que le ministère précise aux termes de la nomination.
- 3) Selon les restrictions que le ministre précise aux termes de la nomination, un agent de police provinciale spécial a les pouvoirs, les responsabilités et les privilèges d'un agent de police provinciale.

Selon l'entente sur le projet pilote, il détient les pouvoirs nécessaires pour accomplir les tâches qui lui sont confiées en ce qui a trait aux aspects suivants : 1) le maintien de la paix publique, 2) la prévention du crime et des infractions, 3) l'aide à l'administration de la justice, 4) l'application, sans restriction, des lois en vigueur en Colombie-Britannique, ainsi que le Code criminel du Canada, et 5) l'arrestation des individus qui ont commis un acte criminel ou toute autre infraction aux lois en vigueur. Notons aussi qu'il est autorisé à porter une arme de service.

- vols de moins de 1 000 \$ et infractions connexes,
- voies de fait simples, et
- autres infractions au Code criminel.

4. Préparer et soumettre sous forme acceptable pour les procureurs de la Couronne les rapports à leur intention et autres documents à l'usage de la Cour.
5. Maintenir à la disponibilité de la GRC les dossiers des services de police pour photocopie en vertu de l'autorisation des lois fédérales et provinciales.
6. Sur réception d'une plainte ou d'une information au sujet d'une situation ou d'une infraction non mentionnée au point 3 et qui nécessite une intervention sur-le-champ : 1) répondre immédiatement et faire l'enquête nécessaire à partir des circonstances pertinentes, 2) le plus tôt possible, informer la GRC de la situation et suivre ses instructions, et 3) continuer l'enquête et les poursuites jusqu'au moment où l'enquête sera complétée, des accusations seront déposées à la Cour ou la GRC décidera de prendre l'enquête en main.
7. Exécuter dans la collectivité les ordres, mandats et autres documents de la Cour reçus du greffe, de la GRC ou d'un résident de la collectivité.
8. Aider la GRC pendant les enquêtes qui l'amène dans la collectivité Klemtu.
9. Suivre les instructions et les politiques écrites de la GRC lorsqu'il veut utiliser le poste de patrouille au cours de son travail.

La GRC collabore avec le Comité et le Service de sécurité publique en leur offrant l'aide nécessaire et l'échange d'information. Voici ses principales fonctions :

1. elle informe l'agent de sécurité publique de tout ce qui a trait à ses responsabilités et aux autres aspects de son travail,
2. elle peut enquêter et poursuivre dans des situations ou des événements qui relèvent normalement de l'agent de sécurité publique. Elle demande alors, sauf en cas d'urgence, d'être accompagnée de ce dernier,
3. elle soutient toutes les décisions prises afin d'intervenir selon les lois et les traditions de la bande Kitasoo-Xaixais dans les situations qui relèvent de l'autorité de l'agent de sécurité publique,
4. elle autorise l'agent de sécurité publique à utiliser de son poste de patrouille dans le cadre de son travail,
5. elle échange de l'information avec le Comité et le Service de sécurité publique. Il faut faire les échanges en respectant les lois fédérales et provinciales,
6. si le Conseil de bande ou le Comité de sécurité publique en fait la demande, elle donne de la formation ou des conseils particuliers à l'agent de sécurité publique à l'égard de son travail, et

en poste assez longtemps pour former une autre recrue (éventuellement, un Autochtone).

Si le Comité de sécurité publique ne réussit pas à remplir les exigences de l'entente, il est aussi mentionné que le Conseil de bande doit indemniser l'agent actuel de sécurité publique de toutes pertes pécuniaires encourues.

3.3 Rôle et responsabilités du personnel

Le projet pilote prévoit que la GRC conserve la responsabilité première du Service de sécurité publique dans la collectivité Klemtu. L'objectif est toutefois de maintenir une collaboration étroite entre la GRC et l'agent de sécurité publique afin de déterminer leurs responsabilités respectives. Le rôle de l'agent est d'aider la GRC à réaliser son mandat.

L'agent de sécurité publique de la collectivité Klemtu avait auparavant le seul mandat de faire respecter les règlements de la bande, mais il se charge aussi dorénavant de l'application de lois décrétées par les gouvernements du Canada et de la Colombie-Britannique. Ses responsabilités, attribuées sous la direction du Comité de sécurité publique Kitasoo-Xaixais, sont sommairement les suivantes (voir l'article 3 du Protocole entre le Conseil de bande Kitasoo, le Comité de sécurité publique et la GRC) :

1. Enquêter et traiter les plaintes et les événements prévus visant la collectivité Klemtu en vertu de la Loi sur les Indiens (1985), à la suite d'une infraction au règlement du Conseil décrété selon la Loi sur les Indiens (1985).
2. Garantir l'intervention policière préventive, y compris l'aide à la GRC dans l'élaboration et le maintien des programmes de relations communautaires des services de police.
3. Enquêter et traiter les plaintes, les événements et les infractions dans la collectivité Kitasoo-Xaixais qui sont liés aux aspects suivants:

- nuire au travail d'un agent de police spécial de la province,
- troubler la paix, causer des dommages ou déposer une fausse plainte,
- accidents de véhicule moteur sans blessure ou avec blessures mineures,
- disputes de terrain entre des résidents de la collectivité Kitasoo-Xaixais nécessitant l'intervention d'un agent de sécurité publique,
- application des lois de la Colombie-Britannique, sauf la loi sur les coroners (1979),
- infractions à la conduite automobile (Code criminel),
- omission de comparaître en Cour,
- exécution des mandats et autres documents légaux,

3. AGENTS DE SÉCURITÉ PUBLIQUE (COLOMBIE-BRITANNIQUE)

Depuis le 1^{er} avril 1994, un projet pilote sur la sécurité publique est établi dans la collectivité autochtone Klemtu en Colombie-britannique. Ce projet engage la contribution du Comité et du Service de sécurité publique Kitasoo-Xaixais et vise à soutenir les services de police provinciale (GRC) qui continuent de servir la collectivité Klemtu.

Dans le cadre de ce projet qui n'a pas encore été évalué, un agent de sécurité publique est embauché à temps partiel et une évaluation est prévue aux termes de l'entente actuelle. Elle servira à déterminer si le projet est prometteur pour la bande Kitasoo-Xaixais et s'il s'agit d'un modèle intéressant qui mérite d'être appliqué à d'autres collectivités autochtones.

3.1 But et contexte

Le principe moteur du projet pilote réside dans la création d'un mécanisme pouvant fournir des services de police communautaire et répondre aux situations nécessitant une intervention rapide de première ligne dans une collectivité autochtone, le village Klemtu. Le projet, fondé sur la collaboration étroite entre le Conseil de bande, le Comité de sécurité publique Kitasoo-Xaixais et la GRC, offre le soutien à cette dernière dans son travail avec la collectivité Klemtu.

La nécessité de créer ce nouveau Service de sécurité publique et d'une meilleure collaboration entre la collectivité et la GRC s'explique notamment par les conditions particulières de la collectivité Klemtu dans l'établissement et le maintien du Service de sécurité publique (p. ex., situation géographique isolée). Le village ne peut être rejoint que par bateau ou hydravion et une intervention rapide de sécurité publique est très difficile.

3.2 Statut actuel

L'entente actuelle sur le projet pilote prévoit un programme de 12 mois après le lancement et ensuite une évaluation, afin de déterminer s'il est pertinent de maintenir le programme et de préciser (s'il y a lieu) les modifications qui s'imposent.

L'agent actuel de sécurité publique n'est pas Autochtone. Il dispose du statut d'agent de police spécial de la province pendant 24 mois⁸. Le mandat peut ensuite être renouvelé. L'entente sur le projet prévoit, à cet égard, que ce dernier devrait rester

⁸ Depuis le 27 décembre 1993, il a le statut d'agent de règlement des bandes en vertu de la Loi sur les Indiens du Canada.

Les Conseils de bande forment des comités de sécurité publique pour voir à l'orientation et aux priorités communautaires des services de police autochtone. Ces comités veillent aussi à la qualité des services de police dans le territoire servi. Si une demande est faite en ce sens, la Sûreté du Québec y participe, par l'intermédiaire d'agents de liaison, ainsi que tous les intervenants (Conseils de bande, Comités de sécurité publique, chefs de police, agents de police et personnel civil), afin de les conseiller et de les soutenir dans la planification, l'organisation, la direction et le contrôle des activités administratives et opérationnelles des services de police.

Mentionnons également que les agents de police autochtone (réguliers ou surnuméraires) sont assujettis non seulement aux guides, politiques, procédures et directives appliqués dans chaque service de police, mais aussi à la loi (Code de déontologie des policiers du Québec) et aux mécanismes de contrôle que le Québec a établis en matière de déontologie policière (le Commissaire à la déontologie policière et le Comité de déontologie policière).

2) techniques : a) sur la personne,

b) dans un lieu,

- intervention d'urgence,
- enquête judiciaire,
- alcoolisme et toxicomanie, et
- dactyloscopie.

Les candidats embauchés à temps partiel (surnuméraires), afin de diminuer les frais, reçoivent une formation moins approfondie comparativement aux autres agents de police. Ils doivent compléter 40 heures de cours à l'Institut de police du Québec afin d'acquérir les connaissances et aptitudes minimales nécessaires pour accomplir le travail d'un agent de police. La formation des agents de police surnuméraires se résume aux points suivants :

- accueil,
- techniques d'intervention physique,
- pouvoirs d'arrestation,
- règles de la preuve,
- premiers soins,
- techniques de patrouille, et
- rétroaction.

Les agents de liaison de la Sûreté du Québec et les chefs de police ou leurs représentants leur offrent également une formation sur le terrain qui peut varier d'un à trois mois. Finalement, même si les agents de police surnuméraires ne sont pas exclus des cours de formation spécialisée, la priorité appartient aux agents de police.

2.7 Conditions d'emploi

Les ententes conclues entre le gouvernement fédéral, le Québec et les Conseils de bande engagés définissent ainsi l'agent de police autochtone : « Personne nommée et assermentée agent de police spécial conformément aux articles 80 et 83 de la Loi de police du Québec » (L.R.Q., chap. P-13)⁷.

Les conditions d'emplois des agents de police autochtone varient selon les Conseils de bande. À l'exception des collectivités Inuit où la Sûreté du Québec rémunère les agents de police autochtone, ce sont les critères variables des Conseils de bande, les employeurs, qui prévalent lors de l'embauche des agents de police autochtone (réguliers et surnuméraires).

⁷Ibid, 6.

2.5 Recrutement et sélection des candidats

Les agents de police surnuméraires sont recrutés selon le même processus que les agents de police réguliers. Ce processus compte quatre étapes particulières :

1. les candidats postulent afin que leurs dossiers soient analysés,
2. les autorités du Conseil présentent au Québec, sous forme de résolution, une liste de candidats sélectionnés conformément à la politique d'embauche du Conseil. Dans cette résolution, le Conseil demande au Québec de procéder à l'enquête de caractère de ceux-ci,
3. la Sûreté du Québec fait l'enquête de caractère et les résultats sont transmis au Conseil, et
4. si le nombre de candidats retenus après l'enquête de caractère dépasse le nombre d'agents de police autochtone nécessaires selon l'entente, le Conseil procède à une sélection finale.

Les critères de sélection des candidats (réguliers et surnuméraires) varient, mais comprennent généralement certains points, notamment une bonne réputation (obligatoire pour l'assermement de tous les agents de police), une scolarité suffisante (variable), une bonne condition physique et psychologique, et la réussite des cours et des évaluations prévus lors du processus de recrutement.

2.6 Formation du personnel

La formation des agents de police autochtone varie selon leurs fonctions. Il y a d'abord une formation de base offerte afin que tous les agents de police réguliers acquièrent les diverses connaissances et aptitudes nécessaires à leur travail (deux séances totalisant sept semaines). Les chefs de police suivent aussi un cours de 120 heures sur la gestion policière.

La formation de base des agents de police autochtone réguliers couvre les principaux éléments de leur mandat et de leurs pouvoirs. Elle traite en particulier des points suivants :

- examen des éléments connus,
- préparation mentale et physique,
- lois provinciales,
- règlements municipaux,
- techniques de contrôle articulatoire,
- premiers soins,
- code criminel,
- drogues,
- fouille,
- 1) pouvoirs,

Les agents de police surnuméraires sont différents des autres agents de police autochtone parce qu'ils sont encadrés par les agents de liaison de la Sûreté du Québec, le chef de police ou les agents de police réguliers des services de police autochtone. Ils exercent toutefois les mêmes pouvoirs que les agents de police autochtone réguliers dans leur territoire tels qu'ils sont définis dans les ententes tripartites. Comme les agents de police autochtone réguliers, ils conservent également leur statut dans tout le territoire du Québec dans des cas particuliers :

1. transport d'un détenu accusé d'une infraction commise dans le territoire de leur juridiction,
2. exécution d'un mandat d'arrestation valide qu'un juge de paix a dûment signé,
3. poursuite continue d'individus entreprise dans le territoire servi par les services de police si une directive a été émise à cet effet, et
4. certaines enquêtes sur des crimes commis dans leur territoire.

En définitive, les pouvoirs et les limites des agents de police autochtone (y compris les agents de police surnuméraires) émergent de deux sources : 1) les lois elles-mêmes, et 2) les actes de nomination des candidats. Ils sont ainsi autorisés à appliquer diverses lois :

1. le Code criminel du Canada et d'autres lois fédérales prévues selon les ententes tripartites,
2. les règlements de la bande, et
3. certaines lois provinciales, par exemple, le Code de la sécurité routière.

Les mécanismes de contrôle des agents de police autochtone et ceux des autres agents de police du Québec sont les mêmes. Ce sont les tribunaux, ainsi que les lois régissant les services de police du Québec, c'est-à-dire : 1) le Code de déontologie des policiers du Québec, 2) la Loi sur l'organisation policière, et 3) la Loi de police du Québec.

Mentionnons finalement que les agents de police surnuméraires ne portent habituellement pas d'arme à feu. Afin d'obtenir l'autorisation de porter une arme à feu, les agents de police autochtone doivent respecter certaines règles :

1. le Conseil de bande doit faire une demande expresse en ce sens par voie de résolution,
2. l'agent de police doit être assermenté conformément à la Loi de police du Québec,
3. il doit avoir suivi le cours de base complet à l'Institut de police du Québec,
4. il doit avoir réussi le cours de maniement des armes à feu,
5. il doit se qualifier chaque année au tir avec une arme à feu, et
6. il doit respecter les conditions de manutention, de rangement et d'entretien d'une arme à feu édictées pour les services de police.

qui n'ont pas l'occasion de travailler assez régulièrement risquent de ne pas apprendre convenablement le travail policier et d'en perdre l'intérêt.

La Sûreté du Québec garde avec cette formule tous les pouvoirs et responsabilités qui lui sont dévolus par la Loi de police du Québec et soutient les services de police autochtone. Les ententes tripartites prévoient sa collaboration avec les collectivités et les services de police autochtone grâce aux interventions suivantes :

1. expertise et soutien technique nécessaires à l'administration des budgets affectés aux services de police,
2. politiques et guides d'activités policières et de gestion à la disposition des Conseils, et
3. soutien opérationnel nécessaire au bon fonctionnement des services de police.

2.4 Juridiction et pouvoir du personnel

Tous les agents de police autochtone (réguliers et surnuméraires) sont nommés et assermentés conformément aux articles 80 et 83 de la Loi de police du Québec à titre d'agents de police spéciaux (L.R.Q., chap. P-13)⁶. Les ententes tripartites prévoient qu'il appartient aux Conseils de bande de demander, par voie de résolution, au ministre de la Sécurité publique de recommander la nomination et l'assermentation des personnes sélectionnées à titre d'agents de police autochtone pour une durée à déterminer.

Art. 80 : Tout juge de la Cour d'appel, de la Cour supérieure ou de la Cour du Québec ou tout juge d'une cour municipale peut, avec l'approbation du ministre de la Sécurité publique, nommer par écrit et pour le temps qu'il détermine des personnes désignées sous le titre de constables spéciaux, pour maintenir la paix, l'ordre et la sécurité publique dans le territoire qu'il désigne, y prévenir le crime ainsi que les infractions aux lois du Québec et en rechercher les auteurs; un tel constable spécial ne peut toutefois exercer ses pouvoirs d'agent de la paix que sous réserve des restrictions indiquées dans l'écrit constatant sa nomination.

Art. 83 : Tout constable spécial nommé en vertu de l'article 80 prête les serments ou fait les affirmations solennelles prévus à l'article 4 devant le juge qui le nomme.

Tout constable spécial nommé par le maire d'une municipalité prête ces serments ou fait ces affirmations solennelles devant lui ou devant le greffier ou secrétaire-trésorier de la municipalité.

Un écrit constatant que le constable spécial s'est conformé au présent article doit être rédigé sur-le-champ en deux exemplaires dont l'un est remis au constable spécial.

Le nombre limité d'agents de police surnuméraires dans les services de police permet de restreindre suffisamment la rotation des postes de travail et de maintenir la motivation des agents de police pour leur travail. Les agents de police surnuméraires

Lorsque les agents de police réguliers s'absentent pour diverses raisons (p. ex., congés, cours de formation, autres raisons justifiées), les agents de police surnuméraires sont chargés de prendre la relève à temps partiel. Ils répondent sur appel aux urgences, particulièrement aux opérations spéciales et comblent le manque d'effectifs des services de police autochtone. Puisqu'ils travaillent généralement de 15 à 20 heures par semaine (à temps partiel) sur des horaires souples (variables), l'embauche des surnuméraires rend la gestion des services de police autochtone plus efficace (flexible) et moins coûteuse.

Les services de police de la bande Uashat Mak Mani-Utenam disposent de sept agents de police autochtone réguliers dont un agit à titre de chef de police et sont chargés des tâches policières dans le territoire. L'entente tripartite prévoit toutefois l'embauche de trois agents de police surnuméraires afin de répondre aux besoins d'aide et de remplacement des agents de police autochtone réguliers.

Les agents de police surnuméraires ont généralement les mêmes responsabilités définies dans les ententes tripartites que les agents de police réguliers : 1) les relations avec la collectivité servie, 2) le maintien de l'ordre et de la sécurité publique dans leur territoire, 3) l'application des lois qui relèvent de leur autorité dans leur territoire, et 4) l'aide à la Sûreté du Québec (SQ) si l'agent en charge en fait la demande expresse au chef de police et si celui-ci autorise l'intervention. Ces responsabilités doivent être conformes à l'ensemble des lois en vigueur au Québec. Leur rôle est cependant particulier parce que leur mandat consiste essentiellement à fournir le soutien (aide supplémentaire) et la relève (suppléance) aux agents de police autochtone réguliers.

2.3 Rôle et responsabilités du personnel

Les services de police de la réserve Kitigan Zibi Anishinabeg, la première collectivité autochtone ayant exprimé sa volonté d'entériner une nouvelle entente tripartite selon le nouveau projet de loi, seront bientôt reconnus au même titre que les services de police municipaux au Québec. Les agents de police autochtone auront aussi le statut d'agents de la paix au sens de la Loi de police du Québec.

statut des agents de police autochtone au Québec (y compris les agents de police surnuméraires).

police et la Loi sur l'organisation policière en matière de police autochtone (Projet de loi 57). Il est prévu actuellement que celui-ci entre en vigueur selon la volonté des collectivités autochtones de l'utiliser dans le renouvellement des ententes tripartites sur les services de police. Il présente notamment des modifications appréciables du

2. AGENTS DE POLICE SURNUMÉRAIRES (QUÉBEC)

Les ententes conclues entre le gouvernement du Canada, celui du Québec et des Conseils de bande en matière de services de police prévoient l'embauche de personnel surnuméraire dans les services de police autochtone. Cette formule utilisée depuis de nombreuses années (avant même les ententes tripartites) sert à la suppléance et à aider les agents de police réguliers à maintenir l'ordre et la sécurité publique.

Les services de police autochtone comptent en général suffisamment d'agents de police réguliers pour fonctionner en permanence, mais il fallait éviter les difficultés qui surviennent lorsque ces derniers sont absents pour diverses raisons (p. ex., congés, formation, maladie, etc.) et tenir compte des situations qui nécessitent une aide supplémentaire.

L'embauche des agents de police surnuméraires s'inscrit donc dans les ententes tripartites qui prévoient que les frais d'instauration et de fonctionnement des services de police autochtone au Québec sont partagés entre le gouvernement fédéral (52 %) et celui du Québec (48 %). Les sommes sont habituellement versées directement aux Conseils de bande dans la mesure où les services de police sont entièrement autonomes.

2.1 But et contexte

L'embauche du personnel surnuméraire dans les services de police autochtone au Québec ne s'avère pas un programme particulier, mais plutôt une formule afin d'améliorer la qualité de ces services. Compte tenu des ressources limitées du personnel, lorsque des agents de police réguliers s'absentent pour une raison quelconque (p. ex., maladie, congé, formation, etc.) ou lorsqu'un autre besoin surgit, les agents de police surnuméraires les remplacent sur appel ou les aident. Il y a donc une plus grande flexibilité dans la planification des horaires de travail.

Cette formule qui existe depuis des années dans les services de police autochtone au Québec demeure la meilleure solution connue au problème des absences des agents de police réguliers. L'autonomie locale des collectivités autochtones au sujet des services de police est plus grande et la gestion de ces services est plus efficace et moins coûteuse. Les agents de police surnuméraires n'ont pas d'horaire déterminé pour répondre aux besoins immédiats (p. ex., urgences, opérations spéciales ou effectifs absents) et leur formation de base s'avère moins dispendieuse.

2.2 Statut actuel

Cette formule simple n'a pas vraiment changée depuis l'embauche des premiers agents de police surnuméraires dans les services de police autochtone au Québec. La province de Québec a toutefois adopté le 2 février 1995 la Loi modifiant la Loi de

s'agit plus précisément de 127 périodes de cours de 45 minutes au total portant sur divers aspects de leur travail. Les candidats reçoivent pendant la formation une rémunération qui équivaut à celle versée normalement pour une journée de travail de huit heures.

La formation couvre notamment des cours en droit et d'autres matières telles les procédures d'arrestation, la tenue des statistiques, la conduite automobile, la sécurité relative aux armes à feu et d'autres aspects de leur travail à titre de gendarmes communautaires :

- lois (sept périodes),
- condition physique et légitime défense (44 périodes),
- activités opérationnelles (20 périodes),
- communications (six périodes),
- armes à feu et recours à la force (21 périodes),
- identification légale (huit périodes),
- relations humaines (sept périodes), et
- divers (14 périodes).

N'oublions pas que la GRC a aussi le mandat de fournir aux gendarmes communautaires en place toute la supervision, le soutien et la formation continus et nécessaires sur le terrain pour le bon fonctionnement et l'efficacité du projet pilote.

1.7 Conditions d'emploi

Tous les candidats sélectionnés doivent répondre précisément aux exigences du gouvernement fédéral en matière de sécurité. Ils portent l'uniforme et respectent les règles et règlements de la GRC sans être membres réguliers des services de police. Ils sont plutôt des employés civils temporaires. Ils sont supervisés par les membres du détachement local de la GRC et rémunérés au nombre d'heures travaillées (qui varie de 16 à 30 heures par mois) au taux du salaire des gendarmes réguliers à leur entrée en fonction.

1.8 Structure et processus de responsabilisation

La GRC supervise directement les gendarmes communautaires. Ceux-ci rendent compte de leurs activités au même titre que les membres réguliers des services de police.

Les premiers candidats au programme des gendarmes communautaires ont reçu une formation répartie sur 19 jours à l'École de la GRC, à Regina en Saskatchewan. Il

1.6 Formation du personnel

- être âgés de 19 à 60 ans,
- être en bonne santé,
- avoir bon caractère,
- être citoyens canadiens,
- être mature et responsable,
- résider dans la collectivité où le programme est implanté, et
- répondre aux critères de confiance de base exigés par la GRC.

Ces candidats - des citoyens ordinaires intéressés par une carrière à temps partiel à la GRC - doivent répondre à des critères de sélection prédéterminés :

au plus.

La GRC et chacune des deux collectivités autochtones visées choisissent six candidats

Dans le cas de Coral Harbour, les mêmes renseignements ont été distribués aux membres de la collectivité et on a retenu six candidats. Le Conseil de bande (Conseil du hameau) a cependant décidé de déterminer lui-même les candidats en première sélection et il appartiendra au détachement local de la GRC de donner son approbation finale après avoir vérifié la cote de sécurité appropriée aux candidats choisis.

Le principe de base du processus de sélection des candidats exigeait que les collectivités hôtes du projet pilote s'y engagent directement. Dans le cas de la collectivité de Fort Good Hope, un comité de sélection - composé de cinq membres, c'est-à-dire des représentants du Conseil de bande, de la collectivité en général et du commandant du détachement local de la GRC - a été créé afin de mieux appliquer le processus avec impartialité. Ces gens ont d'abord élaboré et distribué une formule d'application pour les candidats intéressés à participer au projet pilote. Ils ont ensuite invité les 19 candidats en liste à des entrevues de sélection qu'ils ont eux-mêmes préparées. Les résultats de ces entrevues ont retenu six candidats et on en a inscrit trois autres sur une liste d'attente au cas où certains candidats choisis devraient annuler leur participation au programme.

1.5 Recrutement et sélection des candidats

2. s'ils ont reçu l'autorisation du commandant de la division G qui considère cette protection nécessaire pour effectuer leur travail,
3. s'ils se qualifient chaque année pour l'utilisation de ces armes à feu,
4. s'ils garantissent que les armes à feu seront gardées en sécurité, et
5. s'ils font leur travail à titre de gendarmes communautaires.

5. établit et maintient les politiques et procédures nécessaires à la gestion des gendarmes communautaires,
6. fournit aux gendarmes communautaires la supervision, le soutien et la formation continue sur le terrain,
7. fait des évaluations périodiques de l'efficacité du projet pilote dans les deux collectivités hôtes, et
8. présente tous les rapports nécessaires en vertu de l'entente entre le gouvernement fédéral et les Territoires du Nord-Ouest.

1.4 Juridiction et pouvoir du personnel

Les gendarmes communautaires sont choisis par la GRC, en consultation avec les Conseils de bande, à titre d'employés civils temporaires selon le paragraphe 10(2) de la Loi sur la Gendarmerie royale du Canada⁴ et en accord avec la décision 810263 du Conseil du Trésor sur la rémunération et les conditions d'emploi des employés civils temporaires approuvée le 9 mars 1989. Ils sont nommés ensuite par la GRC à titre d'agents de la paix en vertu du paragraphe 7(1) de la Loi sur la Gendarmerie royale du Canada⁵.

Les membres du personnel adjoint de la GRC peuvent appliquer toutes les lois fédérales, y compris le Code criminel et celles des Territoires du Nord-Ouest, mais en fonction de leurs tâches et responsabilités limitées selon les termes prévus à l'embauche. Autrement dit, les gendarmes communautaires ont les mêmes pouvoirs que les membres réguliers de la GRC, mais ils peuvent intervenir seulement s'ils reçoivent un appel ou une autorisation du commandant du détachement local de la GRC. Leur mandat consiste à aider les membres réguliers du détachement local des services de police.

Ils relèvent donc directement des membres locaux de la GRC. Ils portent l'uniforme de la GRC et ils sont assujettis aux règles et règlements qui régissent tous les membres de la GRC au travail. Leur territoire de juridiction se limite à celui des deux collectivités engagées, tel que prévu dans l'entente entre le gouvernement fédéral et les Territoires du Nord-Ouest.

Mentionnons finalement qu'en général, les gendarmes communautaires ne portent pas d'arme à feu, mais ils peuvent utiliser les fusils réglementaires de la GRC et des carabines de calibre .308 disponibles :

1. s'ils ont réussi la formation approuvée par la GRC sur l'utilisation de ces armes à feu,

⁴ Ibid, p. 5.

⁵ Ibid, p. 6.

détachement local et les aident à temps partiel. Ils répondent ainsi, sur appel, aux demandes du commandant du détachement local de la GRC (division G) afin d'aider les membres du personnel régulier dans une grande variété de tâches générales et particulières aux interventions communautaires des services de police.

En particulier, lorsqu'ils reçoivent un appel à ce sujet, ils accomplissent des tâches liées aux besoins locaux. Ils travaillent de 16 à 30 heures par mois (heures prédéterminées) non seulement à titre d'agents de liaison entre les Conseils de bande et la GRC, mais ils se chargent aussi :

1. de patrouilles préventives à l'intérieur et à l'extérieur des collectivités servies,
2. des tâches administratives,
3. de programmes de prévention du crime,
4. du contrôle des foules,
5. de la recherche et du sauvetage,
6. du travail qui ne demande pas la supervision directe de la GRC ou qui n'est pas lié à des enquêtes (p. ex., protection des scènes du crime et des preuves),
7. de l'escorte des prisonniers accompagnés d'un membre de la GRC, et
8. d'autres tâches de routine autorisées par le commandant ou représentant si une demande est faite en ce sens.

En consultation avec les collectivités participantes, la GRC :

1. recrute les candidats qui conviennent aux tâches d'un gendarme communautaire,
2. embauche les gendarmes communautaires choisis à titre d'employés civils temporaires selon le paragraphe 10(2) de la Loi sur la Gendarmerie royale du Canada² et en accord avec la décision 810263 du Conseil du Trésor sur la rémunération et les conditions d'emploi des employés civils temporaires approuvée le 9 mars 1989,
3. forme les gendarmes communautaires selon des normes suffisantes pour qu'ils puissent accomplir convenablement les tâches nécessaires,
4. nomme les gendarmes communautaires à titre d'agents de la paix en vertu du paragraphe 7(1) de la Loi sur la Gendarmerie royale du Canada³,

² 10(2) Loi sur la Gendarmerie royale du Canada

Le commissaire peut employer du personnel civil temporaire, dans les limites et les conditions de rémunération ou autres fixées par le Conseil du Trésor. Il a, à son égard, tout pouvoir de congédiement ou de renvoi.

³ 7(1) Loi sur la Gendarmerie royale du Canada

Le commissaire peut :

(d) désigner comme agent de la paix tout membre, gendarme spécial nommé en vertu du présent paragraphe ou préposé temporaire employé en vertu du paragraphe 10(2).

pas disponibles pour répondre aux besoins caractéristiques des services de police. Il vise en particulier quatre objectifs :

1. augmenter le niveau des services de police dans de petites collectivités sans accroître considérablement les frais nécessaires (budget de la GRC),
2. encourager la participation des Autochtones aux services de police communautaire et accentuer la sensibilisation culturelle des Autochtones aux services de police,
3. tenir un lien approprié avec le programme des étudiants d'été et celui des cadets déjà proposés afin de suppléer aux tâches des services de police, et
4. accroître les occasions de carrière pour les candidats intéressés à travailler régulièrement (à plein temps) dans la GRC.

1.2 Statut actuel

Le projet pilote de trois ans vise actuellement à résoudre les problèmes de la GRC afin de servir deux petites collectivités autochtones isolées dans les Territoires du Nord-Ouest, Fort Good Hope et Coral Harbour. Il est prévu dans l'entente entre le gouvernement fédéral et les Territoires du Nord-Ouest que la GRC prépare, en consultation avec les collectivités participantes, une série de rapports sur l'évolution du programme dans sa préparation, son implantation et l'évaluation de son efficacité. Un premier rapport prévu le 15 mars 1994 a traité des questions de recrutement des candidats et d'élaboration des normes de formation. Le deuxième rapport prévu le 15 juin 1994 a traité des questions de formation des candidats et des normes sur les procédures d'opération. Une série de quatre autres rapports fournit le suivi de l'implantation et l'évaluation du projet¹. Un dernier rapport est finalement prévu sur le bilan de l'expérience du projet pilote.

Mentionnons aussi que le projet pilote est sujet à une évaluation indépendante dont le rapport final sera présenté dans les six semaines suivant la fin du projet. Il semble que les résultats obtenus jusqu'à présent s'avèrent assez encourageants, mais l'avenir déterminera si le projet est prometteur pour les collectivités autochtones engagées (Coral Harbour et Fort Good Hope) et s'il mérite d'être implanté dans d'autres collectivités autochtones.

1.3 Rôle et responsabilités du personnel

Les gendarmes communautaires dans les deux collectivités ont sensiblement le même mandat que ceux de la GRC, mais ils travaillent sous la supervision des membres du

¹ Deux de ces rapports sont déjà rédigés. Les deux prochains sont prévus le 15 septembre 1995 et le 15 mars 1996.

1. GENDARMES COMMUNAUTAIRES (TERRITOIRES DU NORD-OUEST)

Une entente a été conclue le 4 février 1994 entre le gouvernement du Canada et celui des Territoires du Nord-Ouest en vue d'instaurer un projet pilote de gendarmes communautaires dans deux petites collectivités autochtones, Fort Good Hope et Coral Harbour. Celle-ci prévoit que les frais d'implantation et d'opération du projet sont partagés entre l'administration fédérale (52 %) et celles des Territoires du Nord-Ouest (48 %). L'initiative, qui n'est pas un projet sous forme de programme de réserve, permet la création d'un service adjoind au détachement local de la GRC (division G).

Les candidats embauchés et nommés à titre de membres du personnel civil temporaire au sein de la GRC pourront aussi éventuellement postuler afin de devenir membres réguliers. C'est-à-dire que le projet pilote vise non seulement à fournir de l'aide à un détachement local de la GRC et à promouvoir de meilleures relations entre celui-ci et les Autochtones, mais aussi à accroître les occasions de carrière des Autochtones dans les services de police.

1.1 But et contexte

La division G de la GRC dispose de 45 détachements et de quatre sous-divisions dans les Territoires du Nord-Ouest. Néanmoins, les collectivités autochtones de Fort Good Hope et de Coral Harbour n'avaient pas de gendarmes résidents disponibles pour les servir (Decision Paper, Community Policing Pilot Projects). Les conditions d'hébergement, les frais de transport, les indemnités des employés et les commodités réduites dans ces régions augmentent d'ailleurs les frais des services de police.

En cas d'urgence, la GRC ne pouvait pas toujours obtenir le soutien des personnes sur place parce qu'elles ne possédaient pas les aptitudes, la formation ou le mandat nécessaires afin d'accomplir les tâches liées au travail des services de police. Le nombre peu élevé des membres de la GRC dans les détachements (un ou deux) est souvent insuffisant pour répondre convenablement aux besoins de services de police dans les collectivités éloignées. Il est fréquemment difficile d'obtenir les services des gendarmes, compte tenu des longues distances à parcourir avant d'arriver sur les lieux. Parfois, il peut être nécessaire d'attendre plus de 10 heures avant d'atteindre des collectivités isolées. Les agents de police doivent aussi quitter, à l'occasion, afin de suivre des cours de formation ou pour d'autres raisons et aucun autre service de police n'est disponible.

Le projet pilote vise donc d'abord à créer un noyau de personnes - des Autochtones qui résident dans les deux collectivités éloignées (Fort Good Hope et Coral Harbour) - capables d'offrir des services de police (civils) et disponibles afin d'aider le détachement local de la GRC en cas d'urgence ou si les membres de la GRC ne sont

INTRODUCTION

Le but de ce document consiste à décrire des mesures de rechange en matière de services de police auprès des premières nations au Canada et ailleurs dans le monde. L'exercice sert à montrer diverses possibilités de nouveaux services de police dans les collectivités autochtones au Canada.

Le lecteur y trouvera ainsi cinq modèles et formules de services de police adjoints afin de servir les collectivités autochtones au Canada : 1) le projet pilote des gendarmes communautaires dans les Territoires du Nord-Ouest qui aident la Gendarmerie Royale du Canada (GRC) dans son travail auprès des collectivités engagées, 2) les agents de police surnuméraires au Québec qui servent de soutien aux membres réguliers des services de police autochtones, 3) les agents de sécurité publique en Colombie-Britannique qui aident la GRC dans son travail auprès de la collectivité autochtone Kitasoo-Xaixais, 4) les agents de sécurité publique de village en Alaska qui administrent les services de sécurité publique et ont un mandat élargi comparativement aux services de police conventionnels, et 5) les agents de police autochtone adjoints en Australie qui servent d'agents de prévention et de liaison entre les services de police et les collectivités autochtones.

Chaque mesure de rechange est décrite et analysée à partir de divers aspects importants de la compréhension de ces modèles et formules de services de police (ou de sécurité publique). Les objectifs du document sont les suivants :

1. informer sur le but et le contexte des divers modèles et formules de rechange des services de police,
2. décrire le statut actuel des divers modèles et formules de rechange proposés, décrire le rôle et les responsabilités des membres du personnel associés à ces modèles et formules de rechange,
4. décrire la juridiction des membres du personnel à partir des questions portant sur leur nomination, les lois qu'ils peuvent appliquer, leur pouvoir et leurs limites, leur territoire de juridiction et les armes qu'ils peuvent porter ou non, décrire le processus de recrutement et les critères de sélection des membres du personnel,
6. décrire le type de formation que les membres du personnel ont reçue (p. ex., la durée du programme, les matières étudiées et la formation spécialisée),
7. décrire les conditions d'emploi des membres du personnel, et
8. décrire la structure et le processus de responsabilisation des membres du personnel (p. ex., contrôle et surveillance).

5.	AGENTS DE POLICE AUTOCHTONE ADJOINTS (AUSTRALIE)	27
	5.1 But et contexte	27
	5.2 Statut actuel	29
	5.3 Rôle et responsabilités du personnel	29
	5.4 Juridiction et pouvoir du personnel	30
	5.5 Recrutement et sélection des candidats	30
	5.6 Formation du personnel	31
	5.7 Conditions d'emploi	32
	5.8 Structure et processus de responsabilisation	32
	5.9 Évaluation du programme	32
	CONCLUSION	34
	BIBLIOGRAPHIE	35

1	INTRODUCTION	
2	1. GENDARMES COMMUNAUTAIRES (TERRITOIRES DU NORD-OUEST)	2
2	1.1 But et contexte	1.1
3	1.2 Statut actuel	1.2
3	1.3 Rôle et responsabilités du personnel	1.3
5	1.4 Juridiction et pouvoir du personnel	1.4
6	1.5 Recrutement et sélection des candidats	1.5
6	1.6 Formation du personnel	1.6
7	1.7 Conditions d'emploi	1.7
7	1.8 Structure et processus de responsabilisation	1.8
8	2. AGENTS DE POLICE SURNUMÉRAIRES (QUÉBEC)	8
8	2.1 But et contexte	2.1
8	2.2 Statut actuel	2.2
9	2.3 Rôle et responsabilités du personnel	2.3
10	2.4 Juridiction et pouvoir du personnel	2.4
12	2.5 Recrutement et sélection des candidats	2.5
12	2.6 Formation du personnel	2.6
13	2.7 Conditions d'emploi	2.7
14	2.8 Structure et processus de responsabilisation	2.8
15	3. AGENTS DE SÉCURITÉ PUBLIQUE (COLOMBIE-BRITANNIQUE)	15
15	3.1 But et contexte	3.1
15	3.2 Statut actuel	3.2
16	3.3 Rôle et responsabilités du personnel	3.3
18	3.4 Juridiction et pouvoir du personnel	3.4
19	3.5 Recrutement et sélection des candidats	3.5
19	3.6 Formation du personnel	3.6
19	3.7 Conditions d'emploi	3.7
20	3.8 Structure et processus de responsabilisation	3.8
21	4. AGENTS DE SÉCURITÉ PUBLIQUE DE VILLAGE (ALASKA)	21
21	4.1 But et contexte	4.1
22	4.2 Statut actuel	4.2
22	4.3 Rôle et responsabilités du personnel	4.3
23	4.4 Juridiction et pouvoir du personnel	4.4
23	4.5 Recrutement et sélection des candidats	4.5
24	4.6 Formation du personnel	4.6
24	4.7 Conditions d'emploi	4.7
25	4.8 Structure et processus de responsabilisation	4.8
25	4.9 Évaluation du programme	4.9

Yves Dubé

**MODELES DE RECHANGE DES
SERVICES DE POLICE POUR LES
PREMIÈRES NATIONS AU CANADA**

No. 1995-06

Les opinions exprimées dans le présent document de travail n'engagent que l'auteur et ne représentent pas nécessairement les idées ni la politique du Solliciteur général du Canada.

Veillez noter que le générique masculin dans le présent document désigne aussi les femmes et est utilisé dans le seul but d'alléger le texte. Les titres de comités, de postes, d'organismes, de services, etc., ainsi que les extraits de lois, de règlements ou de documents dans les régions unilingues anglaises sont traduits afin de faciliter la compréhension.

Cat: JS4-1/1995-6
ISBN: 0-662-61955-2





Série sur les
services policiers
autochtones

MODELES DE RECHANGE DES
SERVICES DE POLICE POUR LES
PREMIÈRES NATIONS AU CANADA
No. 1995-06

Rapport
pour spécialistes